

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN PEGAWAI**

(Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)

SKRIPSI



Oleh:

SOFIA FIRDAUSI

NIM : 210501110099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN PEGAWAI**

(Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



Oleh:

SOFIA FIRDAUSI

NIM : 210501110099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN PEGAWAI**
(Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)

SKRIPSI

Oleh

Sofia Firdausi

NIM : 210501110099

Telah Disetujui Pada Tanggal 5 Maret 2025

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN PEGAWAI**
(Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)
SKRIPSI

Oleh
SOFIA FIRDAUSI
NIM : 210501110099

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 19 Maret 2025

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguji
Dr. Faisol, M.Pd
NIP. 198411142023211015
2. Anggota Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005
3. Sekretaris Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:



Ketua Program Studi,

Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sofia Firdausi
NIM : 210501110099
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwasanya "Skripsi" yang saya buat ini guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN PEGAWAI (PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TULUNGAGUNG)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetap menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 3 Maret 2025

Hormat Saya,



7AMX179278952

Sofia Firdausi

NIM 210501110099

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan, tak lupa Solawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan umat manusia dari jalan kegelapan menuju ke jalan yang terang benderang. Penelitian ini saya persembahkan kepada: Seluruh keluarga besar saya, khususnya kedua orang tua saya Ayahanda Zaenal Kolipi dan Ibunda Tatik Srimaryatin serta kakak saya Amalia Rahmadani yang memberikan kasih sayang yang tulus serta menjadi penyemangat dalam memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan doa-doa yang selalu mengiringi perjalanan saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya kepada Dosen pembimbing saya Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc yang telah sabar membimbing saya, memberikan arahan, dan mempermudah proses saya dari awal hingga akhir dari proses skripsi ini.

Dan untuk teman-teman saya semua yang selalu memberikan semangat dan dukungan, serta membantu saya dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO

“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.”

(Abu Hamid Al-Ghazali)

فَاصْبِرْ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”
(Q.S. Ar-Rum: 60)

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Keterikatan Pegawai (pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)". Shalawat serta salam saya limpahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing umat-Nya dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar dalam membimbing penulis untuk memberikan arahan, motivasi dan juga bantuan kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Drs. Johanes Bagus Kuncoro, M.Si selaku Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung, dan segenap pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung terima kasih telah memberikan izin dan bantuan untuk memperlancar proses penyusunan dari awal hingga akhir dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
7. Kedua orang tua penulis yang tercinta dan tersayang beserta keluarga besar penulis. Kepada Ayahanda Zaenal Kolipi dan Ibunda Tatik Srimaryatin, yang

telah menjadi orang tua terhebat, yang tidak henti-hentinya selalu mendoakan, memberi kasih sayang yang tulus, dan menjadi penyemangat serta motivasi terkuat kepada penulis. Terima kasih telah berjuang untuk selalu menyediakan kehidupan yang baik dan layak bagi penulis.

8. Kakakku tercinta Amalia Rahmadhani, yang telah memberikan arahan, wawasan, hiburan, dukungan dan doa kepada penulis setiap waktu hingga bisa menyelesaikan masa perkuliahan dan tugas akhir skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat di masa perkuliahan penulis yaitu Amalia Agustin Hidayanti, Okta Fajar Nuraini, Elok Maulydia, Aura Ayu Permatasari, dan Evi Saskia Putri terima kasih telah banyak membantu dan menemani setiap proses perkuliahan dan proses penulisan skripsi ini. Selalu sabar dan tidak bosan memberikan dukungan, hiburan, dan doa kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih sudah menjadi rekan terbaik selama perkuliahan.
10. Sahabat-sahabat penulis sedari kecil, Lala, Inay, Adel, Hasna, Ais terima kasih telah menemani penulis hingga detik ini dan terima kasih telah memberikan semangat, hiburan, doa terbaik di setiap langkah proses naik dan turunnya kehidupan.
11. Sahabat-sahabat yang penulis temui di penghujung semester ganjil 2024/2025, Kak Andri, Kak Linda, Dek Davie terima kasih sudah menjadi teman penulis saat rindu rumah di Kota Malang ini, terima kasih telah menjaga, menghibur, mendoakan, dan memberi semangat kepada penulis di akhir penulisan skripsi.
12. Keluarga besar Manajemen 2021 “Eternal” yang telah menjadi teman seperjuangan penulis mulai dari awal hingga akhir masa perkuliahan.

Terima kasih kepada segenap pihak yang membantu proses dalam penulisan skripsi yang tanpa mengurangi rasa hormat, tidak dapat penulis sebutkan satu-satu. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat menambah pengetahuan untuk penulis selanjutnya.

Malang, 6 Maret 2025

Sofia Firdausi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
خلاصة	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Teoritis	22
2.2.1 Persepsi Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support</i>)...	25
2.2.2 Keterikatan Karyawan (<i>Employee engagement</i>).....	31
2.2.3 Kinerja Karyawan	41
2.3 Hubungan Antar Variabel	50
2.3.1 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai	50
2.4.2 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Pegawai...	50
2.4.3 Hubungan Keterikatan Pegawai dan Kinerja Pegawai	51

2.4.4 Hubungan Keterikatan Pegawai Dalam Memediasi Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	52
2.4 Model Hipotesis dan Hipotesis.....	53
2.4.1 Model Hipotesis	53
2.4.2 Hipotesis Penelitian	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	56
3.1 Jenis Penelitian	56
3.2 Lokasi Penelitian	56
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	57
3.3.1 Populasi Penelitian.....	57
3.3.2 Sampel Penelitian	57
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	57
3.5 Sumber Data dan Jenis Data.....	58
3.5.1 Data Primer	58
3.5.2 Data Sekunder.....	58
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.6.1 Angket (Kuesioner).....	59
3.6.2 Wawancara	60
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	60
3.7.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variabel</i>)	60
3.7.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>)	62
3.7.3 Variabel Mediasi (<i>Intervening Variabel</i>).....	63
3.8 Skala Pengukuran	65
3.9 Metode Analisis Data	67
3.9.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	67
3.9.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	70
3.9.3 Uji Hipotesis	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	73
4.1.1 Profil Instansi.....	73
4.1.2 Visi dan Misi Intansi	74
4.1.3 Struktur Organisasi	75
4.2 Distribusi Karakteristik Responden.....	75

4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	76
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai	76
4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai	77
4.3 Distribusi Responden Variabel	78
4.3.1 Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X).....	78
4.3.2 Variabel Keterikatan Pegawai (Z).....	81
4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	83
4.4 Model Partial Least Square (PLS).....	87
4.5 Hasil Metode PLS	88
4.5.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	88
4.5.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	94
4.5.3 Uji Hipotesis	96
4.6 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	98
H1 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.....	98
H2 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai	100
H3 : Keterikatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai	102
H4 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai	104
BAB V PENUTUP.....	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran.....	108
Daftar Pustaka	109
LAMPIRAN.....	123
Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	123
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	125
Lampiran 3 Data Kuesioner	129
Lampiran 4 Distribusi Responden	132
Lampiran 5 Hasil Uji Penelitian <i>SmartPLS 4.0</i>	135
Lampiran 6 Surat Perizinan Instansi	141
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	142

Lampiran 8 Lembar Bebas Plagiasi.....	143
Lampiran 9 Jurnal Bimbingan Skripsi.....	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung	75
Gambar 4.2 Model Awal Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS ..	87
Gambar 4.3 Model Hasil Uji Validitas Konvergen	90
Gambar 4.4 Model Hasil Uji Validitas Konvergen (Sesudah Diolah)	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	64
Tabel 3.2 Keterangan Skala Pengukuran	66
Tabel 3.3 Keterangan Skala Pengukuran Kuesioner	66
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	77
Tabel 4.5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	78
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X)	78
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterikatan Pegawai (Z)	81
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Konvergen <i>Loading Factor</i>	88
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Konvergen <i>Loading Factor</i> (Sesudah Diolah).....	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Diskriminan <i>Cross Loading</i>	92
Tabel 4.12 Hasil <i>Average Varian Extracted</i> (AVE).....	93
Tabel 4.13 Hasil <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	94
Tabel 4.14 Hasil <i>R-Square</i>	94
Tabel 4.15 Hasil <i>Path Coefficient</i>	95
Tabel 4.16 Hasil <i>Direct Effect</i>	96
Tabel 4.17 Hasil <i>Indirect Effect</i>	97

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Pelayanan Perhubungan Kabupaten Tulungagung.....	8
Grafik 1.2 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Pelayanan Perparkiran Kabupaten Tulungagung.....	9

ABSTRAK

Firdausi, Sofia., 2025. SKRIPSI. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterikatan Pegawai (Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai, Keterikatan Pegawai

Penelitian ini berdasarkan pada penerapan persepsi dukungan organisasi dalam instansi kepada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung. Hal terpenting yang dapat dilakukan suatu instansi untuk membantu pegawai merasa didukung dan diperhatikan sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya secara efektif adalah membuat mereka merasakan persepsi dukungan organisasi yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), yang mengumpulkan data dengan mendistribusikan kuesioner ke instansi terkait dan memungkinkan pengambilan sampel dari setiap anggota populasi. 80 pegawai tetap menjadi sampel yang dipilih. Analisis Jalur digunakan untuk menguji data sampel dengan menggunakan program aplikasi SmartPLS 4.0.

Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai menghasilkan hasil yang positif dan signifikan. Kemudian keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai menghasilkan hasil yang positif dan signifikan. Untuk pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai menghasilkan hasil yang positif dan signifikan.

ABSTRACT

Firdausi, Sofia., 2025. THESIS. The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance Mediated by Employee Attachment (At the Tulungagung Regency Transportation Office Employees)

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

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

This research is based on the application of perceived organizational support in the agency to employees at the Tulungagung Regency Transportation Agency. The most important thing an agency can do to help employees feel supported and cared for so that they can carry out their duties effectively is to make them feel good perceptions of organizational support. This study aims to examine the effect of perceived organizational support on employee performance through employee engagement.

This study uses a quantitative approach and uses a saturated sample technique (census), which collects data by distributing questionnaires to relevant agencies and allows sampling from each member of the population. 80 permanent employees were the selected sample. Path Analysis was used to test the sample data using the SmartPLS 4.0 application program.

This study found that there is a positive and significant effect of perceived organizational support on employee performance. The test results of perceived organizational support on employee engagement produced positive and significant results. Then employee engagement on employee performance produces positive and significant results. For the effect of perceived organizational support on employee performance through employee engagement produces positive and significant results.

مستخلص البحث

فيردوسي، صافية، ٢٠٢٥. البحث الجامعي. تأثير الدعم التنظيمي المتصور على أداء الموظفين من خلال مشاركة الموظفين (دراسة على موظفي إدارة النقل في مقاطعة تولونغونغ).
المشرف : إحسان معصوم، الماجستير.

الكلمات الأساسية: تصور الدعم التنظيمي، أداء الموظفين، مشاركة الموظفين

يعتمد هذا البحث على تطبيق الدعم التنظيمي المدرك في الوكالة على الموظفين في وكالة تولونغونغ ريجنسي للنقل. إن أهم ما يمكن أن تقوم به الوكالة لمساعدة الموظفين على الشعور بالدعم والرعاية حتى يتمكنوا من القيام بواجباتهم بفعالية هو جعلهم يشعرون بتصورات جيدة للدعم التنظيمي. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الدعم التنظيمي المدرك على أداء الموظفين من خلال مشاركة الموظفين.

استخدم هذا البحث منهجًا كميًا واستخدم أسلوب العينة المشبعة الذي يجمع البيانات عن طريق توزيع استبيانات على الجهات ذات الصلة ويسمح بأخذ عينات من كل فرد من أفراد المجتمع. وكانت العينة المختارة ٨٠ موظفًا. واستُخدم تحليل المسار لاختبار بيانات العينة باستخدام برنامج تطبيق SmartPLS 4.0.

أما نتائج هذا البحث هي أن هناك تأثيرًا إيجابيًا وهامًا للدعم التنظيمي المدرك على أداء الموظفين. وأسفرت نتائج اختبار إدراك الدعم التنظيمي لمشاركة الموظفين عن نتائج إيجابية وهامة. ثم أسفرت مشاركة الموظفين على أداء الموظفين عن نتائج إيجابية وهامة. إن تأثير الدعم التنظيمي المتصور على أداء الموظفين من خلال مشاركة الموظفين يؤدي إلى نتائج إيجابية وهامة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hilmawan (2019), sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam mencapai tujuan sebuah instansi, karena kekuatan dan keharmonisan dari komponen sumber daya manusia sangat penting dalam keberlangsungan suatu instansi. Sumber daya manusia memiliki peran yang tak terpisahkan dari suatu organisasi, karena mereka mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Jika pada tiap individu dalam organisasi memiliki visi yang sama, yaitu berfokus pada pertumbuhan dan kemajuan di tempat kerja, maka semua program kerja akan terlaksanakan sesuai rencana. Selain itu, manajemen sumber daya manusia berperan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya teknologi, informasi, modal, dan bahan yang memadai tersedia tetapi, tanpa sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan sulit bagi organisasi untuk meraih visi dan misi organisasi.

Menurut Moeheriono (2009) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, moral, dan etika. “Perilaku nyata setiap orang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi merupakan sebuah kinerja” (Gaol, 2014).

Bersamaan dengan aspek-aspek lain seperti modal, salah satu komponen paling penting dalam organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, salah satu tugas yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola secara efektif untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang dimiliki

perusahaan, beserta semua individu yang melakukan tugas. Sumber daya organisasi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu sumber daya non-manusia dan sumber daya manusia. Di antara sumber daya non-manusia yang termasuk dalam kategori ini adalah uang, peralatan, material, dan teknologi (Hamali, 2016).

Organisasi harus mengoptimalkan kinerja pegawai dengan memahami aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena manajemen sumber daya manusia begitu luas. Upaya organisasi untuk mengelola sumber daya dapat mengarah pada keberhasilan organisasi. Dalam hal ini organisasi memfokuskan 75% dari upaya mereka untuk mengelola sumber daya manusia, 10% untuk peralatan organisasi dan teknologi, dan 15% untuk sistem perencanaan. Dengan upaya menawarkan berbagai bentuk dukungan atau bantuan organisasi kepada pegawai dapat membantu menumbuhkan persepsi dukungan organisasi atau yang dikenal dengan istilah *perceived organizational support* (Amir, 2015).

Kesan atau persepsi pegawai bahwa organisasi dapat menghargai setiap kontribusi, kepedulian, dan kesejahteraan pegawai dalam suatu instansi merupakan definisi dari *perceived organizational support*. Ada tiga bentuk umum dukungan dari organisasi yang dapat dirasakan oleh pegawai sehingga hal tersebut dapat berakibat pada *perceived organizational support* yang meningkat. Tiga bentuk dukungan organisasi yang dapat dirasakan pegawai yaitu keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan atau pengakuan organisasi. *Perceived organizational support* dalam organisasi memiliki peran yang besar dalam hubungan antara pegawai dengan organisasi, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan keberhasilan organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Pegawai lebih mengerahkan kinerja terbaik mereka kepada organisasi ketika pegawai mendapatkan tingkat dukungan organisasi yang tinggi. Menurut Neves dan Eisenberger (2014), pegawai yang percaya bahwa pimpinan atau atasan di organisasi menghargai setiap kontribusi pegawai dan peduli akan

kesejahteraan pegawai akan mendorong pegawai untuk dapat mengambil risiko dalam pekerjaan yang diperhitungkan atas nama instansi karena pegawai merasa bahwa upaya dan komitmen pegawai terhadap organisasi dapat diakui dan diapresiasi. Salah satu upaya bagi pegawai untuk melakukan balas budi terhadap organisasi yang menangui mereka yaitu dengan peningkatan keterikatan pegawai (*employee engagement*) dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini menekankan bahwa dengan *perceived organizational support* yang dipedulikan oleh organisasi juga akan meningkatkan keterikatan pegawai (*employee engagement*) sebagai bentuk balas budi pegawai pada organisasi (Saks, 2006).

Menurut Robinson (2004) dalam Rachmawati (2013) adanya sikap positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi merupakan kondisi yang dikenal dengan istilah *employee engagement* (keterikatan pegawai). Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa *employee engagement* adalah keterlibatan pada tiap pegawai, kepuasan individu, dan antusiasme individu mengenai segala bentuk pekerjaan yang individu tersebut lakukan. *Employee engagement* merupakan sebuah konsep yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) (Schaufeli dkk., 2002).

Menurut Litte (2006) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki hubungan atau ikatan yang kuat dengan organisasi akan meningkatkan kinerja mereka untuk kepentingan organisasi. maka, jika dilihat dari sudut pandang tersebut, dapat dikatakan bahwa pegawai yang merasa telah terikat dengan pekerjaan mereka akan menghasilkan pegawai yang tidak hanya dapat diandalkan tetapi, juga pegawai yang loyal dan berkomitmen pada organisasi dan pekerjaan mereka. Selain itu *employee engagement* juga dapat memberikan keuntungan bagi pegawai dalam bentuk kinerja yang berkontribusi pada kesuksesan suatu organisasi.

Penelitian sebelumnya telah meneliti aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menemukan adanya hubungan atau keterikatan antara kinerja karyawan dengan berbagai macam karakteristik dalam variabel, salah satunya adalah *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi. Penelitian terdahulu terkait kinerja pegawai juga memiliki hubungan atau keterikatan dengan variabel *employee engagement* atau keterikatan pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya masih ditemukan adanya kontradiksi penelitian antara pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja pekerja, hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Agustyna dan Prastyo (2020) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam hasil penelitian oleh Diana (2021) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka dalam penelitian ini terkait dengan *perceived organizational support* dengan kinerja karyawan dianggap tidak konsisten, dimana penelitian yang dilakukan oleh Agustyna dan Prastyo (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Diana (2021) memiliki ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian. Pada penelitian sebelumnya juga telah dilakukan penelitian terkait hubungan atau pengaruh antara *employee engagement* (keterikatan karyawan) dan kinerja karyawan.

Wicaksono dan Rahmawati (2019), telah melakukan penelitian yang menghubungkan *employee engagement* dan kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada keterkaitan hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Rahmawati (2019) ini juga menghasilkan temuan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Suahyowati dan Hendrawan (2020). Pada penelitian yang dilakukan oleh Suahyowati dan Hendrawan bahwa ditemukan hasil penelitian bahwa terdapat

pula pengaruh yang signifikan pada keterkaitan hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan.

Dikarenakan adanya *research gap* pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening diperlukan adanya penelitian lebih lanjut. Dari hasil penelitian terkait pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja yang memiliki hasil penelitian yang berbeda memiliki *research gap*. Penelitian yang dilakukan oleh Agustyna dan Prastyo (2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *perceived organizational support* terhadap kinerja. Namun pada penelitian Diana (2021) mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan untuk *perceived organizational support* dan kinerja.

Perbedaan temuan hasil penelitian mengenai *employee engagement* terhadap kinerja juga ditemukan. Bahwasanya penelitian yang dilakukan oleh Rahmadalena dan Asmanita (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan hasil ini berbeda dengan temuan hasil penelitian dari Wicaksono dan Rahmawati (2019) dan Sucahyowati dan Hendrawan (2020) yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja penelitian ini direncanakan untuk memberikan analisis tambahan mengenai dampak karakteristik pengaruh *employee engagement* sebagai variabel intervening.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kesadaran akan pentingnya keterikatan karyawan (*employee engagement*) sangat diperlukan oleh perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja perusahaan. Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengaturan, dan pengawasan sektor transportasi di wilayah Kabupaten Tulungagung. Instansi ini berperan dalam memastikan kelancaran,

keselamatan, dan kenyamanan transportasi, termasuk pengelolaan lalu lintas, angkutan umum, dan infrastruktur transportasi. Dinas Perhubungan juga bekerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung pembangunan infrastruktur transportasi yang berkelanjutan dan meningkatkan pelayanan publik dalam bidang transportasi. Pada saat tertentu, kerja sama antar pegawai juga dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Dengan *employee engagement* dapat membantu pegawai merasa lebih terikat dengan pekerjaan di instansi, yang pada gilirannya meningkatkan rasa dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai (*perceived organizational support*). Hal ini berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, kinerja, serta mengurangi perilaku negatif, sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Berdasarkan Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*/SET), yang membahas tentang hubungan antara pihak-pihak dalam keadaan saling ketergantungan (Saks, 2006), oleh karena itu, peneliti menghubungkan antara *perceived organizational support* terhadap kinerja melalui *employee engagement*. Rhoades dan Eisenberger (2002) berpendapat bahwa ketika pekerja mendapatkan perlakuan yang baik terkhusus pada lingkungan ia bekerja, mereka akan merasa berkewajiban untuk membalas kondisi tersebut dengan mengarahkan kinerja yang baik pula. Menurut Saks (2006) bahwa salah satu cara bagi pekerja untuk merespon organisasi adalah melalui tingkat keterlibatan mereka dalam lingkup *social exchange theory*. Lebih lanjut, karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi akan meningkatkan kinerjanya untuk kepentingan organisasi (Litte, 2006; Ramadhan dan Sembiring 2014). Kesimpulannya, jika pekerja menerima bantuan atau dukungan dari organisasi atau tempat ia bekerja, mereka akan merasa berkewajiban untuk membalas jasa organisasi tersebut melalui *employee engagement*, yang pada akhirnya membuat pekerja dapat berkontribusi melalui kinerja dengan baik.

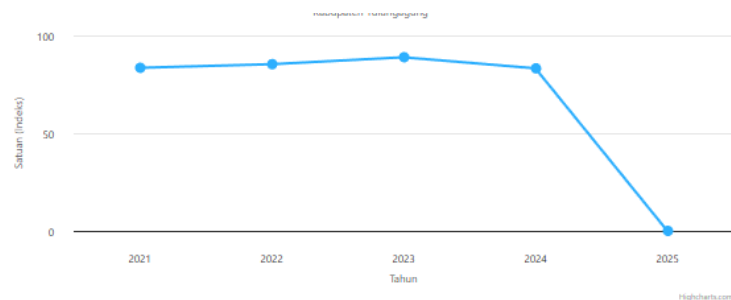
Berdasarkan pemaparan lebih lanjut terkait persepsi dukungan organisasi, keterikatan karyawan, dan kinerja karyawan tersebut, maka penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung merupakan instansi pemerintahan yang memegang peranan penting dalam mewujudkan visi yaitu “Terwujudnya Masyarakat Tulungagung Yang Sejahtera, Mandiri, Berdaya Saing dan Berakhlak Mulia”. Misi dari Dinas Perhubungan yaitu “Membangun Infrastruktur Wilayah Pinggiran yang Berkualitas dalam Mewujudkan Pemerataan Pembangunan”. Dalam misi ini mencakup pembangunan infrastruktur wilayah pinggiran yang berkualitas untuk mendukung pemerataan pembangunan serta meningkatkan aspek kemanusiaan. Kinerja pegawai pada dinas ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian misi tersebut, mengingat peran mereka dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diemban, maka dari itu adanya persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan sangat dibutuhkan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan terus meningkatkan kinerja instansi sehingga pegawai mampu melakukan pelayanan masyarakat sesuai target kinerja yang ditentukan instansi (Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung, 2024).

Berdasarkan wawancara dari subbag umum dan kepegawaian menurut pendapat beliau adanya perbedaan persepsi terhadap pemberian dukungan yang diberikan oleh organisasi yang berupa motivasi dikarenakan adanya kondisi tersebut bisa saja terjadi karena adanya karakter dari tiap pegawai dan kondisi lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa dukungan yang mereka terima dari organisasi kurang memadai, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan keterikatan pegawai.

Karyawan yang merasa dan berpandangan bahwa kurang mendapat dukungan cenderung mengalami kurangnya semangat kerja dan kurangnya

performa kinerja untuk bekerja dengan baik (Eisenberger dkk., 2002). Dari adanya kondisi pemahaman yang kurang dari para pegawai tersebut, kondisi ini juga mempengaruhi keterikatan pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Belum optimalnya keterikatan pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung ditandai dengan semangat kerja yang tidak stabil tiap minggunya. Oleh karena itu, jika kondisi tersebut tidak diperhatikan lebih lanjut akan berakibat pada kinerja dan kepuasan masyarakat yang menurun.

Grafik 1.1
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Pelayanan
Perhubungan Kabupaten Tulungagung



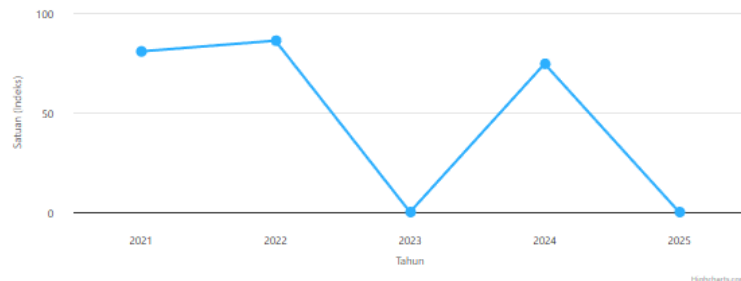
Metadata:

Sumber : Dinas Perhubungan

Sumber: satudata.tulungagung.go.id (2024)

Lebih lanjut, data yang dikelola oleh Satu Data Tulungagung menunjukkan bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan perhubungan yang dikelola oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung mengalami penurunan pada rentang periode tahun 2023 hingga 2024. Penurunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) ini mencerminkan pada persepsi dukungan organisasi dalam pelaksanaan dan pengelolaan pelayanan perhubungan kepada seluruh masyarakat di Kabupaten Tulungagung yang disediakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

Grafik 1.2
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap Pelayanan
Perparkiran Kabupaten Tulungagung



2021	2022	2023	2024	2025
80,62	86,01	0	74,40	-

Metadata:

Sumber : Dinas Perhubungan

Sumber: satudata.tulungagung.go.id (2024)

Lebih lanjut, berdasarkan data Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan perparkiran Kabupaten Tulungagung juga mengalami beberapa penurunan. Terlihat bahwa pada tahun 2022 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan perparkiran tercatat 86,01 kemudian, pada tahun 2024 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan perparkiran tercatat 74,40. Kondisi ini mencerminkan pada persepsi dukungan organisasi dalam pelaksanaan dan pengelolaan pelayanan perparkiran kepada seluruh masyarakat di Kabupaten Tulungagung yang disediakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan data kajian dan data lapangan yang terjadi pada Dinas tersebut, penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan menganalisis “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterikatan Pegawai (Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berikut dipaparkan untuk penelitian ini berdasarkan latar belakang yang diberikan sebelumnya:

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah keterikatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung?
4. Apakah keterikatan pegawai berpengaruh dalam memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, didapatkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh keterikatan pegawai memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan menambah wawasan pada bidang manajemen dan berfungsi sebagai sumber daya untuk penelitian masa depan, khususnya yang berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi, keterikatan pegawai, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam dunia praktisi untuk menentukan kebijakan dalam pengelolaan perencanaan manajemen terkait dengan persepsi dukungan organisasi, keterikatan pegawai, dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Sim (2016) “Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya”. Variabel pada penelitian ini adalah *employee engagement* (X) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini melibatkan total karyawan Rodex Travel berjumlah 38 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Mustika dan Rahardjo (2017) ”Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap employee engagement dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang)”. Variabel pada penelitian ini adalah perceived organizational support (X1), employee engagement (Y1), dan organizational citizenship behaviour (Y2). Penelitian ini melibatkan total staf medis Rumah Sakit Lavalette Malang berjumlah 166 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode penelitian analisis jalur. Hasil penelitian menyatakan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap employee engagement.
3. Wicaksono dan Rahmawati (2019) “Pengaruh employee engagement terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor”. Variabel pada penelitian ini adalah employee engagement (X) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini difokuskan pada 33 karyawan DSITD IPB yang masih aktif dan sudah bekerja selama satu tahun atau lebih, dan bukan staf teknis, administrasi atau pejabat struktural. Dengan menggunakan metode penelitian regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DSITD IPB.
4. Alkasim dan Prahara (2019) “Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan”. Variabel pada penelitian ini adalah

perceived organizational support (X) dan employee engagement (Y). Penelitian ini difokuskan pada 60 orang yang memiliki karakteristik minimal masa kerja lebih dari satu tahun dengan menggunakan metode penelitian teknik korelasi product moment. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara perceived organizational support dengan employee engagement.

5. Damayanti dan Purba (2019) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kebersihan Perusahaan Outsourcing di Surabaya”. Variabel pada penelitian ini persepsi dukungan organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y). Penelitian ini difokuskan pada pegawai PT X di Pusat Perbelanjaan Y dan Apartemen Z sebanyak 134 orang dengan menggunakan metode penelitian regresi linear sederhana. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Sucahyowati dan Hendrawan (2020) “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang”. Variabel pada penelitian ini adalah employee engagement (X) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini difokuskan pada 30 karyawan PT MK dengan menggunakan metode penelitian regresi linier sederhana. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT MK.
7. Rahmadalena dan Asmanita (2020) “Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang”. Variabel pada penelitian ini adalah employee engagement (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini difokuskan pada 90 Karyawan PT Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang dengan menggunakan metode penelitian regresi linear berganda. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang.

8. Noviardy dan Aliya (2020) “Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)”. Variabel pada penelitian ini adalah employee engagement (X1), komitmen organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan dengan melibatkan total 191 karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan sebagai kelompok sampel dengan menggunakan metode penelitian regresi linear berganda. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan.
9. Claudianty dan Suhariadi (2020) “Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement”. Variabel pada penelitian ini adalah perceived organizational support (X) dan employee engagement (Y). Penelitian ini difokuskan pada 111 karyawan PT X dengan masa kerja di atas 1 tahun dengan menggunakan metode penelitian partial least square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap employee engagement.
10. Agustyna dan Prasetyo (2020) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Citra Lestari”. Variabel pada penelitian ini persepsi dukungan organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini difokuskan pada 120 responden pegawai tetap PT Great Citra Lestari dengan menggunakan metode penelitian regresi linear sederhana. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Anuari, dkk (2020) “Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel pada penelitian ini keterikatan karyawan (X1), komitmen kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini difokuskan pada 85 responden karyawan PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dengan menggunakan metode penelitian regresi linear

sederhana. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Diana dan Frianto (2021) “Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel pada penelitian ini perceived organizational support (X1), employee engagement (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini difokuskan pada 45 responden karyawan tetap UD Zacyndo dengan menggunakan metode penelitian regresi linear berganda. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa perceived organizational support tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13. Sabir, dkk (2021) “Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia”. Variabel pada penelitian ini adalah perceived organizational support (X1) dan employee engagement (Y). Penelitian ini difokuskan pada survei kuesioner di mana total 400 kuesioner didistribusikan, yaitu 200 kuesioner di masing-masing perusahaan TI di setiap negara. Sebanyak 383 kuesioner yang telah diisi lengkap telah diterima (190 dari Pakistan dan 183 sisanya dari Arab Saudi) yang mewakili tingkat pengembalian sebesar 95%. Dengan menggunakan metode penelitian analisis faktor konfirmatori dan hubungan langsung dikonfirmasi menggunakan AMOS v24. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Rozana, dkk (2022) “Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah”. Variabel pada penelitian ini adalah employee engagement (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y). Penelitian ini difokuskan pada 150 sampel pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah. Dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

15. Fajardika, dkk (2022) “Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada Karyawan Generasi Milenial Di PT X”. Variabel pada penelitian ini adalah perceived organizational support (X1), dan employee engagement (Y). Penelitian dilakukan dengan melibatkan total 201 karyawan PT X sebagai kelompok sampel dengan menggunakan metode penelitian regresi sederhana. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap employee engagement karyawan di PT X.
16. Efendi, dkk (2022) “Determinasi Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV Biensi Fesyenindo”. Variabel pada penelitian ini persepsi dukungan organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Penelitian ini difokuskan pada pegawai CV Biensi Fesyenindo sebanyak 60 orang dengan menggunakan metode penelitian regresi linear berganda. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
17. Hawabi (2023) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Employee Engagement pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X”. Variabel pada penelitian ini persepsi dukungan organisasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan employee engagement (Y). Penelitian ini difokuskan pada 68 responden pegawai tetap negeri sipil di Kabupaten X dengan menggunakan metode penelitian regresi linear sederhana. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.
18. Nurhayati dan Suryalena (2023) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Employee Engagement pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru”. Variabel pada penelitian ini persepsi dukungan organisasi (X1), efikasi diri (X2), dan employee engagement (Y). Penelitian ini difokuskan pada 57 responden karyawan PT. United Tractors Tbk Pekanbaru dengan menggunakan metode penelitian regresi linear berganda.

Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.

19. Prastya dan Rini (2023) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal”. Variabel pada penelitian ini persepsi dukungan organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini difokuskan pada 45 responden pegawai PT Yuwana Karya Catur Manunggal dengan menggunakan metode penelitian structural equation modelling. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
20. Patoni, dkk (2024) “Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Einstrend Factory 3 Departemen Sewing Purwakarta)”. Variabel pada penelitian ini keterikatan karyawan (X1), motivasi intrinsik (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini difokuskan pada 78 responden karyawan PT Einstrend Factory 3 Departemen Sewing Purwakarta dengan menggunakan metode penelitian regresi linear berganda. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Sim (2016) “Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya”	<i>Employee Engagement</i> (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Mustika dan Rahardjo (2017) ”Pengaruh <i>Perceived organizational support</i> terhadap <i>Employee engagement</i> dan <i>Organizational</i>	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1), <i>Employee Engagement</i> (Y1), dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y2)	Analisis jalur	<i>Perceived organizational support</i> memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .

	<i>Citizenship Behaviour</i> (Studi Pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang)”			
3	Wicaksono dan Rahmawati (2019) “Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor”	<i>Employee Engagement</i> (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linier Berganda	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Alkasim dan Prahara (2019) “ <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan”	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1) dan <i>Employee Engagement</i> (Y)	Teknik korelasi product moment.	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>perceived organizational support</i> dengan <i>Employee engagement</i> .
5	Damayanti dan Purba (2019) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kebersihan perusahaan <i>Outsourcing</i> di Surabaya”	Persepsi Dukungan Organisasi (X) dan Kinerja pegawai (Y)	regresi linear sederhana	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Sucahyowati dan Hendrawan (2020) “Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang”	<i>Employee Engagement</i> (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Sederhana	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Rahmadalena dan Asmanita (2020) “Pengaruh <i>Employee Engagement</i> ,	<i>Employee Engagement</i> (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2),	Regresi Linier Berganda	<i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang”	dan Kinerja Karyawan (Y).		
8	Noviardy dan Aliya (2020) “Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)”	<i>Employee Engagement</i> (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear berganda	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Claudianty dan Suhariadi (2020) “Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee engagement</i> ”	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1) dan <i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Partial Least Square</i> (PLS)	<i>Perceived organizational support</i> memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .
10	Agustyna dan Prastyo (2020) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Citra Lestari”	Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear sederhana	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Anuari, dkk (2020) “Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	Keterikatan Karyawan (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear sederhana	Keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

12	Diana dan Frianto (2021) “Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan”	<i>perceived Organizational Support</i> (X1), <i>Employee Engagement</i> (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear berganda	<i>Perceived organizational support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Sabir, dkk (2021) “ <i>Impact Of Perceived Organizational Support on Employee Performance in IT Firms – A Comparison Among Pakistan and Saudi Arabia</i> ”	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1) dan <i>Employee Performance</i> (Y)	<i>Confirmatory factor analyzes and direct relations</i>	<i>Perceived organizational support</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>
14	Rozana, dkk (2022) “Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lampung Tengah”	<i>Employee Engagement</i> (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linear berganda	<i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
15	Fajardika, dkk (2022) “Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan Generasi Milenial Di PT X”	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1), dan <i>Employee Engagement</i> (Y)	Regresi sederhana	<i>Perceived organizational support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
16	Efendi, dkk (2022) “Determinasi Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV	Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linear berganda	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

	Biensi Fesyenindo”			
17	Hawabi (2023) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X”	Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan <i>Employee Engagement</i> (Y)	Regresi linear sederhana	Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
18	Nurhayati dan Suryalena (2023) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri terhadap <i>Employee Engagement</i> pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru”	Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Efikasi Diri (X2), dan <i>Employee Engagement</i> (Y)	Regresi linear berganda	Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
19	Prastya dan Rini (2023) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal”	Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	<i>Structural equation modelling</i>	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Patoni, dkk (2024) “Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Einstrend Factory 3 Departemen Sewing Purwakarta)”	Keterikatan Karyawan (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear berganda	Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Persamaan dan perbedaan antara penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian dengan penelitian peneliti dapat dilihat dari berbagai aspek. Persamaannya dapat dilihat pada penggunaan variabel yang digunakan untuk menjadi fokus penelitian, jenis penelitian yang digunakan pada rata-rata penelitian terdahulu yaitu penelitian kuantitatif, dan metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian terdahulu rata-rata menggunakan metode kuesiner (angket).

Di sisi lain, pada perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu yaitu dapat dilihat dengan penggunaan variabel mediasi pada penelitian ini yaitu menggunakan fokus penambahan pada variabel keterikatan pegawai sebagai variabel mediasi, pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dan uji data dengan *Partial Least Square* (PLS) yang mana pada penelitian terdahulu rata-rata menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), dan ditinjau pada aspek dasar yaitu adanya perbedaan pemilihan lokasi penelitian.

2.2 Kajian Teoritis

Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung merupakan hasil pencapaian pegawai baik individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai dapat dievaluasi berdasarkan hasil pekerjaan, inisiatif, dan semangat pekerja. Kinerja menurut Sutrisno (2016) adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Pekerja dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Sejauh mana pekerja memenuhi tugas yang diberikan, jumlah waktu, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang diberikan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab terkait pekerjaan, serta hasil yang diperoleh individu maupun sekelompok individu dalam suatu departemen dapat mencapai tujuan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing.

Teori Pertukaran Sosial atau *Social Exchange Theory* berfungsi sebagai teori utama (*Grand Theory*) dalam penelitian ini. *Social Exchange Theory* pertama kali diusulkan oleh George Homans pada tahun 1961 dan kemudian

dikembangkan oleh Richard Emerson pada tahun 1962 dan Peter Blau pada tahun 1964 (Handayani & Suharyono, 2015).

Teori ini menyatakan bahwa kita terlibat dalam hubungan pertukaran dengan orang lain karena kita mendapat manfaat dari mereka. Dengan kata lain, kita akan mendapatkan keuntungan dari hubungan pertukaran dengan orang lain. Menurut *Social Exchange Theory*, perilaku dan lingkungan saling bergantung. Pada lingkungan kita dikarenakan lebih umum juga terdiri dari hubungan dengan orang-orang lain, oleh karena itu kita dan orang-orang lain tersebut terlihat bahwa memiliki perilaku atau sikap yang saling mempengaruhi. Pada setiap perilaku hubungan tersebut juga terdapat aspek-aspek terkait imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*) yang dikeluarkan oleh masing-masing individu dalam melakukan suatu hubungan dengan perilaku atau sikap terkait *Social Exchange Theory* (Sapari, 2018).

John Thibaut dan Harold Kelley mengembangkan Teori Pertukaran Sosial, yang disertakan dalam buku *Introduction to Communication Science Analysis and Application* (West & Turner, 2008). Landasan teori ini adalah gagasan bahwa orang melihat hubungan melalui sudut pandang ekonomi, dengan mempertimbangkan biaya dan manfaat dari setiap hubungan.

Prinsip utama teori ini adalah bahwa hubungan antarpribadi dapat dimulai dan diakhiri. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap individu memiliki pengalaman unik selama pengembangan hubungan antarpribadi, yang memungkinkannya untuk membandingkan unsur-unsur yang memotivasi dan tujuan dari hubungan yang melibatkan banyak orang. Kemungkinan hubungan yang bertahan lama meningkat seiring dengan manfaat yang diperoleh darinya. Sebaliknya, semakin kecil kemungkinan manfaat yang diperoleh hubungan tersebut akan bertahan, semakin sedikit manfaat yang akan diberikan oleh hubungan tersebut (Liliweri, 2011). Meskipun prediksi dan penjelasan perilaku merupakan tujuan dari teori ini, dalam hal ini, pemahaman kita tentang variabel-variabel yang dipertimbangkan orang ketika memutuskan

apa yang harus dilakukan termasuk biaya dan imbalan memungkinkan kita untuk meramalkan dan menjelaskan perilaku (Budyatna, 2015).

Keuntungan adalah imbalan dikurangi pengorbanan, imbalan adalah segala sesuatu yang harus diperoleh melalui pengorbanan, dan pengorbanan adalah segala sesuatu yang harus dihindari. Oleh karena itu, transaksi yang didasarkan pada perkiraan untung rugi yang melibatkan setidaknya dua pihak merupakan perilaku sosial. Sebagai contoh, hubungan seperti persahabatan, pernikahan, dan percintaan di tempat kerja hanya akan bertahan jika semua pihak percaya bahwa mereka akan mendapatkan keuntungan. Oleh karena itu, tindakan seseorang ditunjukkan ketika masuk akal baginya untuk melakukannya, dan tidak ditunjukkan perilaku tertentu ketika dirasa merugikan untuk melakukan perilaku atau tindakan tersebut (Mighfar, 2015).

Berdasarkan gagasan ini, Homans membuat sejumlah klaim dalam bukunya yang berjudul “*Elementary Forms of Social Behavior*” pada tahun 1974, yang salah satunya menyatakan bahwa “seseorang akan lebih mungkin menampilkan tindakan tertentu jika mereka melakukannya secara konsisten dan menerima imbalan atas tindakan tersebut.” Pernyataan tersebut memperjelas bahwa jika ada “imbalan”, aktivitas tertentu akan diulangi. “Semakin tinggi nilai hasil suatu tindakan bagi seseorang, semakin besar kemungkinan tindakan tersebut diulangi” adalah proposisi lain yang mendukung proposisi pertama (Homans, 1974).

Karena keterikatan pegawai atau *employee engagement* merupakan salah satu faktor yang terkait dalam penelitian ini, Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*/SET) digunakan sebagai teori dasar dalam penelitian ini. Jika ada hubungan pertukaran antara organisasi dan pekerjanya seperti ketika seorang pekerja ingin bekerja di organisasi tersebut untuk memberikan pengabdian dan upaya mereka dengan imbalan sumber daya sosio-emosional tertentu. Norma resiprokal merupakan asumsi dasar dari *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwa jika seseorang merasa diperlakukan dengan baik dan didukung, mereka akan membalas budi dengan menunjukkan sikap atau perilaku yang positif ditujukan untuk membalas jasa organisasi tersebut.

Karena *Social Exchange Theory* (SET) mengandaikan bahwa elemen-elemen serupa seperti dalam variabel keterikatan pegawai, terlepas dari konteksnya-baik itu pribadi, profesional, dan lain-lain (Mighfar, 2015).

Menurut *Social Exchange Theory*, ketika pekerja merasa diperlakukan dengan baik oleh atasan mereka, mereka cenderung berperilaku dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap perusahaan. Setiap orang memiliki keinginan bawaan untuk membalas budi kepada mereka yang telah memberi manfaat kepada individu tertentu. Bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara pekerja dan organisasi dijelaskan oleh *Social Exchange Theory* dan norma timbal balik. Ketika pekerja dan organisasi dapat memberikan kontribusi satu sama lain atas dasar saling percaya, pertukaran sosial dapat terjadi dengan baik (Machmud, 2016).

Maka dari itu, Teori Pertukaran Sosial atau *Social Exchange Theory* digunakan sebagai teori utama dalam penelitian ini dikarenakan sebagai teori yang digunakan dalam merangkul pada fenomena atau kondisi yang terkait pada aspek *employee engagement* merupakan faktor yang terkait dalam penelitian ini, yang mana jika seorang pekerja merasa kontribusi kerja mereka dihargai dan dipedulikan oleh perusahaan maka, seorang pekerja akan merasa lebih memiliki keterikatan dengan pekerjaan dan perusahaan mereka dan nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pekerja yang dihasilkan lebih maksimal lagi kedepannya. Lebih lanjut, pertukaran sosial sebagai teori digunakan dalam penelitian ini, artinya bahwa *social exchange theory* itu dapat memayungi dari aspek keterikatan pegawai (*employee engagement*) beserta persepsi dukungan organisasi yang sebagai variabel yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai

2.2.1 Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

2.2.1.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Persepsi karyawan tentang nilai organisasi dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka adalah dasar dari dukungan organisasi yang dirasakan. Karyawan terdorong untuk mengintegrasikan keanggotaan dalam

perusahaan ke dalam perasaan diri mereka ketika mereka percaya bahwa organisasi menghargai dan peduli terhadap pekerjaan mereka (Neves & Eisenberger, 2014).

Perceived organizational support, menurut Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986), adalah keyakinan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka mengenai seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan bahwa perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan oleh para pekerjanya dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Penjelasan dari pendapat-pendapat di atas mengarah pada kesimpulan bahwa persepsi karyawan yang didefinisikan oleh sikap karyawan yang baik mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka merupakan kunci untuk memahami bagaimana karyawan mempersepsikan dukungan organisasi, atau dukungan organisasi yang dirasakan (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

2.2.1.2 Faktor Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Menurut Rhoades & Eisenberger, 2002, faktor penyebab persepsi dukungan organisasi:

1. Keadilan

Menentukan metode untuk mengalokasikan sumber daya kepada anggota staf merupakan bagian dari keadilan prosedural. Keadilan prosedural menjamin bahwa keputusan tentang alokasi dibuat secara transparan, konsisten, dan tidak memihak, sehingga memastikan bahwa semua karyawan menerima perlakuan yang adil.

2. Dukungan atasan

Kontribusi karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh dukungan atasan. Karena karyawan akan percaya bahwa atasan mereka menawarkan bantuan organisasi jika mereka menerima bimbingan dari atasan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

3. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan dapat berbentuk sebagai berikut:

a) Gaji, pengakuan, dan promosi

Kontribusi karyawan dapat meningkat sebagai hasil dari peningkatan rasa persepsi dukungan organisasi. bentuk persepsi dukungan organisasi dapat berupa gaji, pengakuan, dan promosi yang cukup bagi pekerja tersebut.

b) Keamanan dalam bekerja

Memberikan kejelasan mengenai masa depan karyawan dalam organisasi. hal tersebut merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan persepsi pekerja terhadap perusahaan.

c) Kemandirian

Memberikan kebebasan kepada anggota staf untuk melakukan pekerjaan mereka secara mandiri. Hal tersebut merupakan salah satu pendekatan bagi perusahaan untuk meningkatkan pendapat mereka tentang dukungan perusahaan terhadap pekerja dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

d) Peran *stressor*

Persepsi dukungan organisasi berkorelasi negatif dengan stres. Stres didefinisikan sebagai ketidakmampuan seseorang untuk mengelola tuntutan yang dibebankan oleh lingkungannya.

e) Pelatihan

Program pelatihan setiap organisasi memberikan anggota staf kemampuan tambahan untuk melakukan pekerjaan mereka. Hal tersebut yang pada gilirannya dapat meningkatkan seberapa besar dukungan organisasi bagi mereka.

2.2.1.3 Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986) menyatakan bahwa dimensi dukungan organisasi berikut diambil dari definisinya:

1. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan organisasi terhadap usaha yang telah dilakukan karyawan. Penghargaan dapat berupa perhatian, gaji, promosi dan akses informasi atau bentuk lainnya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja secara maksimal.

2. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu hal yang diberikan kepada karyawan berupa kesempatan promosi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman para pekerja sehingga mereka dapat berkembang di dalam perusahaan dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kesuksesan perusahaan.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan mengenai lingkungan kerja yang mendukung bagi para karyawan. Hal ini akan membantu karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

4. Peduli dengan kesejahteraan karyawan

Berfokus pada kesejahteraan karyawan, memperhatikan pendapat atau keluhan mereka, dan menunjukkan minat pada

pekerjaan mereka, ini adalah bentuk kepedulian organisasi terhadap para pekerjanya.

2.2.1.4 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Indikator untuk mengukur dukungan organisasi yang dirasakan adalah sebagai berikut (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986):

1. Penghargaan

Sebagai pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, perusahaan memberikan penghargaan. Hal ini tidak hanya menunjukkan apresiasi terhadap kontribusi individu, tetapi juga mencerminkan dukungan organisasi yang kuat, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui.

2. Pengembangan

Organisasi menghargai keterampilan karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk maju. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, organisasi menciptakan persepsi dukungan yang kuat, di mana karyawan merasa bahwa potensi mereka diakui dan diberdayakan.

3. Kondisi kerja

Perusahaan atau organisasi mempertimbangkan pengaturan di mana anggota staf melakukan pekerjaan fisik atau virtual mereka. Dengan memberikan fleksibilitas dalam pilihan tempat kerja, organisasi menunjukkan dukungan yang nyata terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas.

4. Kesejahteraan karyawan

Aspek kesejahteraan karyawannya menjadi perhatian perusahaan dan dapat menjadi sebuah indikator persepsi dukungan organisasi karena perusahaan peduli terhadap kondisi pegawai. Organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap para pekerjanya

dengan memperhatikan masalah dan umpan balik dari karyawan, menunjukkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dicapai karyawan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Robbins dan Judge (2019) juga telah mengemukakan indikator persepsi dukungan organisasi yaitu:

1. Penghargaan

Penghargaan ini dimana organisasi memberikan reward terhadap karyawan baik berupa gaji maupun kenaikan pangkat serta adanya penghargaan berupa motivasi dari supervisor. Ketika karyawan merasakan bahwa usaha dan dedikasi mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan visi perusahaan.

2. Kepedulian

Dengan adanya bentuk rasa simpati supervisor terhadap karyawan dalam bentuk pertolongan atau perhatian. Ketika supervisor menunjukkan kepedulian dan memberikan bantuan ketika diperlukan, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.

3. Kesejahteraan

Konsep kesejahteraan dapat dirasakan apabila karyawan mendapatkan perlindungan baik berupa jaminan kesehatan maupun berbentuk gaji atau bonus. Ketika perusahaan menyediakan fasilitas ini, hal tersebut menciptakan persepsi dukungan organisasi yang kuat, di mana karyawan merasa bahwa kebutuhan dan kesejahteraan mereka diperhatikan secara serius.

2.2.1.5 Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dalam Perspektif Islam

Gagasan tentang persepsi dukungan organisasi juga dipandang sebagai keyakinan universal. Setiap karyawan membentuk keyakinan ini tentang bagaimana organisasi dipersepsikan oleh karyawan berdasarkan pengalaman karyawan dengan kebijakan dan prosedurnya, tentang

bagaimana mereka diberikan dukungan, bagaimana mereka berinteraksi dengan atasan, dan seberapa besar mereka percaya organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka (Azizah dkk, 2023).

Rasulullah telah bersabda, “*Sesungguhnya Allah mewahyukan kepadaku agar kalian merendah hingga tidak ada seorangpun meremehkan oranglain dan bersikap sombong kepada orang lain*” (H.R. Muslim).

Allah SWT juga telah berfirman pada Q.S. An-Nisa [4]:86.

وَإِذَا حُيِّتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا
(سورة النساء: ٨٦).

Artinya: “*Dan apabila kamu dihormati dengan suatu penghormatan (salam), balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik daripadanya atau balaslah dengan yang sepadan. Sesungguhnya Allah Maha Memperhitungkan segala sesuatu.*” (Q.S. An-Nisa [4]:86).

Pada Q.S. An-Nisa ayat 86 memiliki kandungan makna bahwa saat orang lain memberikan atau melakukan suatu hal yang baik pada orang lain maka, orang lain yang mendapatkan hal baik dari orang yang memberi tersebut, dianjurkan untuk dapat membalas pemberian hal yang baik tersebut secara lebih baik lagi daripadanya atau membalas pemberian hal baik tersebut dengan sepadan dari apa yang telah didapatkan. Indikator Islam sebagai alat untuk mengukur persepsi dukungan organisasi adalah dalam konsep menghormati. Menurut Fuad bin Abdil Aziz Asy-Syalhub dalam bukunya yang berjudul “Fiqh Adab” bahwasanya menjelaskan terkait sikap muslim terhadap muslim lainnya untuk terus bersikap saling merendah dan bersikap lemah lembut. Sedangkan jika muslim bersikap takabur dan meremehkan orang lain merupakan sikap yang dapat memutuskan persaudaraan antar muslim dan umat (Azizah dkk, 2023).

2.2.2 Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*)

2.2.2.1 Pengertian Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*)

Employee engagement, seperti yang didefinisikan oleh Pringgabayu & Keizer (2017), adalah kondisi pikiran dan perasaan yang tulus yang

selaras dengan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota staf untuk organisasi. Pekerja dengan tingkat *engagement* yang tinggi juga akan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, yang akan berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar (Cendani & Tjahjaningsih, 2015).

Siswono dan Sim (2016) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemahaman pekerja terhadap tujuan dan fokus, yang diwujudkan dalam bentuk kemampuan, ketekunan, dan usaha yang memajukan tujuan perusahaan. *Employee engagement*, seperti yang didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2015) adalah kombinasi dari keterikatan karyawan terhadap kegembiraan atas pekerjaan mereka. Ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi, serta rasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja dan tanggung jawab yang diberikan, dapat membantu mereka berkinerja lebih baik dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Keterikatan karyawan, menurut Schaufeli & Bakker (2006), ditandai dengan pandangan positif dalam menyelesaikan pekerjaan, yang ditunjukkan dengan kekuatan energi serta mental saat melakukan pekerjaan (*vigor*), berpartisipasi saat bekerja (*dedication*), serta fokus dan senang dalam bekerja (*absorption*). Keterikatan karyawan, seperti yang didefinisikan oleh penjelasan dari perspektif-perspektif di atas, dapat didefinisikan sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaan karyawan, organisasi, dan nilai-nilai perusahaan yang ditandai dengan ketulusan, dedikasi, dan rasa hormat terhadap pekerjaan mereka.

2.2.2.2 Faktor Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*)

Menurut Saks (2006) beberapa faktor terkait keterikatan pegawai (*employee engagement*) terdiri dari:

1. Karakteristik pekerjaan

Memperhatikan kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat atau keluhan mereka, dan menunjukkan minat pada tugas

yang mereka lakukan. Inilah cara perusahaan menunjukkan rasa simpatinya kepada para pekerjanya.

2. Persepsi dukungan organisasi

Salah satu faktor penting dalam persepsi dukungan sosial adalah dukungan organisasi yang dirasakan oleh para karyawan. Aspek ini dapat menciptakan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan yang terlibat didasarkan pada norma timbal balik di tempat kerja.

3. Pengakuan dan penghargaan

Ketika penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan mereka dianggap memiliki nilai lebih, karyawan akan lebih terlibat dengan pekerjaan mereka.

4. Keadilan prosedural

Distribusi hasil dan sumber daya organisasi kepada karyawan adalah masalah keadilan prosedural. Ketika karyawan merasa bahwa distribusi ini dilakukan secara adil dan transparan, mereka lebih cenderung merasa terikat secara emosional dengan organisasi. Keterikatan ini muncul karena karyawan percaya bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui.

5. Keadilan distributif

Kesan keadilan distributif ditentukan oleh kuantitas dan distribusi manfaat di antara individu. Karyawan akan berusaha untuk bekerja keras dan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi jika mereka percaya bahwa mereka diperlakukan dengan baik. Namun, karyawan memiliki kecenderungan untuk mundur dan tidak terlibat dalam pekerjaan mereka jika mereka percaya bahwa mereka tidak diperlakukan dengan adil. Perilaku karyawan dapat terikat dengan adanya keadilan distributif dan keadilan prosedural.

2.2.2.3 Dimensi Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2006) dimensi keterikatan pegawai terdiri dari 3 dimensi, yaitu:

1. *Vigor*

Meliputi memiliki banyak energi dan ketahanan mental saat bekerja. Semangat ditunjukkan oleh tingkat kegembiraan karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh tingkat energi dan stamina yang tinggi saat bekerja, keinginan untuk mengerahkan upaya yang signifikan saat bekerja, dan kegigihan mereka saat menghadapi tantangan. (Schaufeli & Bakker, 2006).

2. *Dedication*

Adanya keterikatan emosional, antusiasme, dan kebanggaan yang ditandai dengan rasa tertarik terhadap pekerjaan yang dilakukan, merupakan indikator penting dari keterikatan karyawan. Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dengan tugas dan tujuan organisasi, mereka lebih cenderung untuk berinvestasi waktu dan tenaga dalam pekerjaan mereka. Rasa keterikatan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan saling mendukung dan berkolaborasi untuk mencapai hasil yang lebih baik (Schaufeli & Bakker, 2006).

3. *Absorption*

Ditandai dengan fokus penuh, kesungguhan, dan kenikmatan terhadap pekerjaannya, sehingga mustahil baginya untuk lepas dari pekerjaannya. Dengan konsentrasi yang baik saat bekerja, karyawan mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Keterikatan ini menciptakan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap hasil kerja, sehingga karyawan tidak hanya fokus pada pencapaian individu, tetapi juga berupaya untuk berkontribusi pada keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa terlibat

secara mendalam dalam pekerjaan mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas output, tetapi juga memperkuat hubungan mereka dengan rekan kerja dan perusahaan. (Schaufeli & Bakker, 2006).

2.2.2.4 Indikator Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Jika pekerja menganggap diri mereka berharga dan bermanfaat bagi organisasi, merasa bebas untuk mengekspresikan dan memberdayakan diri mereka sendiri, serta memiliki akses ke perangkat yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, maka tingkat keterikatan karyawan akan meningkat.

Indikator-indikator berikut ini digunakan untuk mengukur variabel keterikatan karyawan dalam hal *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2006):

1. Vigor

- 1) Penuh energi.
- 2) Kuat dan bersemangat.
- 3) Merasa senang tiap akan bekerja.

2. Dedication

- 1) Saat bekerja merasakan antusiasme.
- 2) Mendapatkan inspirasi saat melakukan pekerjaan.
- 3) pekerjaan yang dilakukan membuat bangga.

3. Absorption

- 1) Bekerja dengan Bahagia.
- 2) Pekerjaan terasa dinikmati.
- 3) Saat bekerja terasa senang hati.

2.2.2.5 Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) dalam Perspektif

Islam

“Keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* (bersemangat/sangat energik), *dedication* (terlibat secara mendalam dalam pekerjaan), dan *absorption*

(sangat terkonsentrasi pada pekerjaan)” adalah definisi keterikatan karyawan yang dinyatakan oleh Schaufeli dkk. (2002). Ada tiga elemen yang membentuk keterikatan karyawan. Pertama, *vigor*, yang dalam bahasa Arab dikenal sebagai “mujahadah” (semangat kerja, energi yang luar biasa). Yang kedua adalah *dedication*, atau “itqon” seperti yang disebut dalam Al-Qur'an. “Itqon” adalah istilah untuk “bekerja dengan cerdas, keras, dan tuntas.” Kuncinya adalah bekerja dengan tekun dan profesional. Ketiga adalah *absorption*, atau “quwwatul azmi” (integritas yang kuat) dalam terminologi Islam, ini mengacu pada seseorang yang kuat, mantap, dan terus-menerus membela apa yang benar. Ini juga menggambarkan seseorang yang memiliki sifat jujur (Arifin dkk, 2023).

“Mujahadah an-Nafs” adalah istilah Islam untuk *vigor*; mujahadah memiliki kandungan bahwa setiap umat harus selalu mengusahakan dan mengupayakan setiap pekerjaan mereka dengan baik dan sungguh-sungguh juga mengacu pada melakukan sesuatu dengan tulus dan an-nafs untuk diri sendiri. Dengan demikian, “Mujahadah an-Nafs” mengacu pada ketulusan yang digunakan seseorang untuk menyelesaikan tugas mereka sambil mempertahankan pola pikir yang mengendalikan diri. Islam mengajarkan pengendalian diri sebagai sikap yang mendorong seseorang untuk selalu mengutamakan akal dan hati di atas hawa nafsunya (emosi), terutama ketika berusaha memenuhi kebutuhannya (ma'isyah) (Arifin dkk, 2023).

Al-Qur'an menyatakan pada Q.S. Al-Ankabut ayat 69 yang berbunyi,

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ (سورة العنكبوت:
(٦٩)

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (Al-'Ankabut, QS: 69).

Selain itu, dikatakan, pada Q.S. Ra'd ayat 11 yang berbunyi,

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَ مَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ (سورة الرعد: ١١)

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar-Ra'd: 11).

Ayat ini menyoroti perlunya setiap Muslim untuk berusaha mengubah nasib mereka agar mendapatkan kepuasan baik di dunia maupun di akhirat. Seorang Muslim harus memiliki etika kerja yang tidak hanya mampu secara fisik dan mental untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi juga rajin, gigih, dan loyal. Etika kerja ini tidak sama dengan etika kerja kaum kapitalis yang hanya berorientasi pada orientasi dan pandangan duniawi semata (Arifin dkk, 2023).

Nabi Muhammad menyatakan: “Orang yang cerdas adalah orang yang mampu mengendalikan diri dan melakukan perbuatan baik untuk kehidupan setelah kematian (akhirat)” (Tirmidzi, HR: 2383).

Al-Qur'an menggambarkan *dedication* (sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan) sebagai “itqon” yang diterjemahkan menjadi “pekerjaan yang secara terus-menerus meskipun sedikit juga merupakan pekerjaan yang dilakukan secara tulus, cerdas, keras, dan tuntas.” Bekerja dengan sempurna, profesional, dan penuh dedikasi adalah tujuan dari “itqon”. Islam mengajarkan bekerja sesuai dengan kompetensi sehingga seseorang dapat melakukan tugasnya dengan sempurna (mengerahkan upaya terbaiknya dalam setiap perbuatan). Pekerja yang menunjukkan “itqon” di tempat kerjanya akan dapat bekerja secara penuh dan optimal, yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara terus-menerus dan secara lebih baik daripada pekerja lainnya (Arifin dkk, 2023).

Nabi Muhammad juga menyatakan: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika salah satu dari kalian bekerja dengan itqon (profesional).*” (HR. Baihaqi).

Absorption disebut sebagai “quwwatul azmi” (integritas yang kuat) dalam Islam memiliki kandungan makna bahwa setiap umat harus memiliki kekuatan dan kemauan yang kuat untuk dapat melakukan serta menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka. Hal ini mengacu pada individu yang memiliki integritas, yaitu memiliki karakter yang kuat dan mantap, watak yang jujur, dan komitmen yang kuat untuk menegakkan standar moral. Hal ini menjadi dasar yang mendarah daging dari nilai-nilai moral mereka sendiri. Pendekatan untuk memenuhi amanah ini ditunjukkan dengan menunjukkan bahwa semua pekerjaan dilakukan dengan niat tunggal untuk mencari keridhaan Allah (tulus atau ikhlas) (Al-Husein, 1918; Muafi 2021).

Ketika kaum Quraisy meminta Abu Thalib (paman Nabi) untuk menghentikan dakwahnya, Nabi Muhammad menyatakan: “Wahai Paman, demi Allah, seandainya matahari diletakkan di tangan kananku dan bulan di tangan kiriku, sehingga aku meninggalkan perkara ini (menyampaikan risalah Islam), sehingga Allah memenangkannya atau aku binasa, niscaya aku tidak akan meninggalkannya.” (Al-Mubarakfuri, Sirah Nabawiyah, 2011). Pekerja yang memiliki karakter “quwwatul azmi” akan mampu fokus dan bekerja dengan penuh konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang akan meningkatkan kinerjanya.

Keterikatan karyawan yang Islami adalah penerapan ajaran Islam, yang melihat pekerjaan sebagai tugas seorang hamba yang melibatkan penggunaan kekuatan batin (jiwa dan hati) dan kemampuan yang diberikan Tuhan untuk memperpanjang hidup seseorang. Konsepsi Islam tentang kerja membutuhkan etika kerja yang didasarkan pada pola pikir berikut ini: (Arifin dkk, 2023)

1) Kerja Ikhlas

Keikhlasan merupakan dasar dari etika kerja dalam beramal. Seseorang yang bekerja dengan ikhlas didasari oleh tujuan untuk beribadah kepada Allah dan bukan semata-mata karena faktor manusia dan duniawi. Orang yang ikhlas sadar betul bahwa kerja kerasnya merupakan sikap dari amal salehnya, atau amal saleh yang akan dipetikanya di akhirat kelak. Seorang hamba selalu termotivasi untuk memberikan hasil (kinerja) yang terbaik dalam semua amal salehnya. Bahkan jika ia tidak menerima pengakuan dari orang lain, ia akan terus melakukannya secara teratur atau secara istiqomah (istimrar). Mereka melakukan hal tersebut karena menyadari bahwa Allah akan selalu mengawasinya (muqorobah) dan semua perbuatannya akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat kelak.

2) Pekerjaan Cerdas

Pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan perhitungan yang matang dianggap sebagai kerja cerdas. Hal ini akan mendukung inovasi, penemuan yang tepat, strategi manajemen yang terdefinisi dengan baik, dan konsep-konsep yang matang dan terukur dalam semua bidang usaha. Allah telah menyampaikan pada Nabi Daud bagaimana bekerja dengan profesionalisme dan kecerdasan. Kinerja karyawan harus sempurna, cerdas, dan bijaksana agar menjadi baik karena Allah SWT senantiasa mengetahui apa yang kita perbuat di dunia ini. Sebagaimana firman Allah SWT pada Q.S. Saba ayat 11 yang berbunyi:

أَنِ اعْمَلْ سَابِغَةً وَاقْدِرِي فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (سورة السباء: ١١)

Artinya: “Buatlah baju-baju besi besar dan ukurlah anyamannya serta kerjakanlah amal saleh. Sesungguhnya Aku Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (QS. Saba: 11).

3) Kerja Keras

Bekerja keras berarti bekerja dengan penuh semangat, bekerja keras juga bisa berarti tidak mudah menyerah dan bertahan dalam kelelahan untuk mencapai tujuan. Tidak ada pekerjaan yang sempurna karena pekerjaan terbaik adalah pekerjaan yang membutuhkan usaha, tantangan, dan sering kali mengalami kegagalan. Namun, terlepas dari berapa kali kita gagal, kita harus terus mencoba, terus bangkit, dan menahan diri untuk tidak mengeluh. Dengan kinerja yang luar biasa, hal ini akan berujung pada kesuksesan.

4) Kerja Selesai

Kerja yang utuh adalah usaha yang selesai. Karya dan usaha yang utuh akan menjadi salah satu kriteria karya yang sempurna dengan menunjukkan kesempurnaan kinerja. Kisah Nabi Nuh, yang diberi tugas untuk membangun sebuah kapal, menunjukkan bagaimana Nabi Nuh langsung mengerjakan pekerjaan besar itu, mulai dari membuat pola, mendatangkan bahan baku, hingga pembuatan langsung. Tidak diragukan lagi, hal tersebut merupakan tugas yang sulit untuk membangun sebuah kapal besar yang dapat berlayar di tengah badai pada saat itu, dengan semua peralatan yang ada.

Hasil kerja terbesar bagi umat manusia akan dihasilkan oleh para pekerja yang memiliki keempat dimensi ini. Inilah etika kerja yang luar biasa yang terlihat dalam ajaran Islam. Oleh karena itu, etika kerja ini harus dikembangkan dengan memanfaatkan dan mengoptimalkan tenaga kerja. Kesempurnaan kerja dengan jiwa adalah upaya terbesar dan optimal yang menjadi prinsip dan target dari setiap amal perbuatan yang dilakukan, sedangkan kesempurnaan amal perbuatan jiwa adalah upaya maksimal dalam segala hal yang dilakukan. Upaya maksimal tersebut antara lain berbentuk perhatian maksimal pada konsentrasi, pengetahuan, keterampilan, waktu, dan konsistensi (Arifin dkk, 2023).

Keterikatan karyawan yang Islami serupa dengan kemampuan untuk menghasilkan kehidupan yang lebih ideal dan bermakna. Ada cara lain untuk menjalani hidup yang lebih bermakna, seperti dalam hal melakukan pekerjaan dengan serius. Hal ini menggambarkan sebuah fase dalam ajaran Islam yang membuat seseorang bekerja dengan baik. Semakin optimal seseorang berusaha, semakin memuaskan hasilnya. Beberapa penelitian terkait telah menjelaskan hubungan antara Keterikatan karyawan secara Islami dan kinerja. Telah ditemukan bahwa peningkatan kinerja individu dipengaruhi oleh keterikatan karyawan yang Islami. Keterikatan karyawan yang Islami menganjurkan untuk bersabar, bersyukur atas tantangan apa pun yang mereka hadapi, mengerahkan seluruh kemampuan (ikhtiar), berserah diri (tawakkal), dan tulus (ikhlas). Partisipasi kerja secara Islami memperkuat kemampuan emosional dan mental seseorang (Arifin dkk, 2023).

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok yang membantu dalam pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Kinerja karyawan, menurut Sinambela (2016), adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan mencapai hasil kerja mereka dalam lingkungan kerja yang nyata. Hal serupa digunakan oleh Barsah dan Ridwan (2018) untuk menggambarkan kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai prestasi kerja individu atau kelompok yang didasarkan pada tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Edison, Anwar, dan Khomariyah (2016), kinerja merupakan hasil suatu proses yang dievaluasi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Setiap indikasi kinerja yang buruk harus dilihat sebagai isyarat bagi manajemen untuk menyesuaikan setiap aspek perusahaan.

Menurut beberapa pengertian kinerja karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh orang-orang atau tim yang mematuhi standar kerja untuk tujuan pada pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Ketika pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka, kinerja mereka dapat dianggap sebagai yang baik (Edison, Anwar, & Khomariyah, 2016).

2.2.3.2 Faktor Kinerja Karyawan

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai aspek. Memperoleh pemahaman dan memanfaatkan faktor-faktor kinerja karyawan secara maksimal akan meningkatkan kinerja karyawan, yang akan meningkatkan hasil kerja dan memajukan tujuan organisasi atau perusahaan.

Edison, Anwar, & Khomariyah (2016) telah menyatakan bahwa faktor-faktor berikut yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. Motivasi adalah keinginan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas.
2. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya sebagai pengakuan atas kerja keras mereka.
3. Kemampuan untuk membujuk orang lain untuk melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan dikenal sebagai kepemimpinan.
4. Budaya perusahaan adalah seperangkat nilai yang diadopsi oleh karyawan untuk membedakan organisasi mereka dari para pesaing.

2.2.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan adalah elemen-elemen yang digunakan untuk mengukur efektivitas karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Untuk tujuan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, memberikan umpan balik, dan membuat rencana pengembangan karyawan, manajemen harus memiliki pemahaman yang menyeluruh mengenai dimensi-dimensi

tersebut. Melalui pelaksanaan evaluasi yang menyeluruh, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kompetensi staf sekaligus berhasil mencapai tujuan strategis.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mengutip Robbin (2006), dimensi kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa berhasil atau baik seorang pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh komitmen, disiplin, dan sikap proaktif dalam menghadapi tantangan. Ketika karyawan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Dimensi Kuantitas kerja dapat diamati dari kecepatan kerja pada setiap karyawan pada suatu perusahaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran penuh akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan.

4. Kerja sama

Kerja sama merupakan rasa bersedia karyawan dalam berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain. Kerja sama ini dapat dilakukan secara vertikal serta horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan mereka sehingga pekerjaan yang dilakukan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan sikap yang berasal dari dalam diri anggota perusahaan untuk dapat melakukan pekerjaan dan mengatasi tiap masalah. Dalam konsep inisiatif, karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah berulang kali dari atasan.

2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mengutip Robbin (2006) yang mengatakan bahwa beberapa indikator berikut ini dapat digunakan untuk mengukur dimensi dan indikator kinerja:

1. Kualitas kerja

Dimensi kualitas kerja dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator, sebagai berikut:

a. Kerapihan

Dalam menyelesaikan tugas, karyawan yang bekerja secara rapih mencerminkan profesionalisme karyawan dan berkontribusi pada citra positif perusahaan.

b. Ketelitian

Ketelitian yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan memastikan bahwa setiap detail diperhatikan, sehingga mengurangi kemungkinan kesalahan dan meningkatkan efisiensi operasional.

c. Hasil kerja

Hasil kerja yang berkualitas tidak hanya memenuhi ekspektasi, tetapi juga mencerminkan dedikasi dan komitmen karyawan terhadap standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Dimensi kuantitas kerja dapat diukur dengan menggunakan dua indikator, sebagai berikut:

a. Kecepatan

Kecepatan dalam menyelesaikan tugas menunjukkan efisiensi karyawan dalam mengelola waktu dan sumber daya, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Karyawan yang mampu bekerja dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas tim.

b. Kemampuan

Kemampuan karyawan untuk menguasai keterampilan yang diperlukan dan beradaptasi dengan perubahan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik tidak hanya dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efektif, tetapi juga mampu mengambil inisiatif dalam menghadapi tantangan baru dan berkontribusi pada inovasi dalam organisasi.

3. Tanggung jawab

Dimensi tanggung jawab dapat diukur dengan menggunakan dua indikator, sebagai berikut:

a. Hasil kerja

Hasil kerja yang baik mencerminkan dedikasi dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas mereka, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang konsisten menghasilkan hasil kerja berkualitas tinggi tidak hanya meningkatkan reputasi tim, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kepuasan pelanggan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

b. Mengambil Keputusan

Mengambil keputusan yang tepat dan efektif adalah keterampilan penting yang dimiliki oleh karyawan yang berkinerja tinggi. Kemampuan untuk menganalisis situasi, mempertimbangkan berbagai opsi, dan memilih tindakan yang paling sesuai dapat meningkatkan efektivitas operasional dan membantu organisasi menghadapi tantangan dengan lebih baik.

4. Kerja sama

Dimensi kerja sama dapat diukur dengan menggunakan dua indikator, sebagai berikut:

a. Jalinan Kerjasama

Jalinan kerjasama yang baik antar anggota tim sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kerjasama yang efektif tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan berkontribusi secara maksimal.

b. Kekompakan

Kekompakan tim merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika anggota tim saling mendukung dan memiliki tujuan yang sama, mereka lebih mampu mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang lebih baik. Kekompakan ini juga menciptakan rasa solidaritas di antara karyawan, yang pada gilirannya memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi dan meningkatkan motivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam setiap proyek yang dihadapi.

5. Inisiatif

Dimensi inisiatif dapat diukur dengan menggunakan satu indikator. Indikator pengukuran dimensi inisiatif yaitu kemampuan

mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Dengan mengambil langkah proaktif dalam pekerjaan, karyawan tersebut dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan menciptakan solusi yang lebih efektif, sehingga secara keseluruhan meningkatkan kinerja tim dan perusahaan.

2.2.3.5 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Menurut S. S. A. R. Harahap (2019) Kinerja dalam Sumber Daya Manusia dalam Islam meliputi sikap-sikap berikut:

1) Niat dalam bekerja

Dalam etika kerja Islam, niat merupakan faktor yang paling signifikan dan digunakan sebagai tolok ukur untuk menentukan tingkat religiusitas seseorang.

2) Amanah

Amanah dapat dipahami sebagai tugas, dimana seorang Muslim memiliki kewajiban untuk melakukan pertanggungjawaban dalam semua aspek kehidupan mereka. Rasulullah, yang juga dikenal dengan julukan Al-Amin, menjadi individu yang sangat berbudi luhur dan dapat dipercaya, menjadi teladan bagi umat Islam.

3) Hasil kerja

Pengertian kinerja dapat pula diketahui dengan meneliti kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi secara bermoral dan beretika serta menaati peraturan perundang-undangan.

4) Keadilan

Dalam Islam, saling membantu dan bekerja sama dalam sebuah tim sangat dianjurkan, dan hal ini berdampak positif terhadap produktivitas bisnis. Islam bahkan mendorong

kemampuan untuk bekerja sama. Karena kolaborasi dapat membuat tugas yang diberikan menjadi lebih mudah, kehadirannya dapat memberikan rasa keadilan kepada orang lain dalam menerima beban kerja bersama. Tanpa memandang latar belakang sosial, keadilan dapat menumbuhkan rasa damai yang besar di antara sesama Muslim.

Semua yang dilakukan oleh hamba-Nya pasti diawasi dan akan mendapat balasan oleh Allah SWT sesuai dengan perilaku umat manusia. Karena Allah SWT melihat segala sesuatu, maka haram hukumnya bagi manusia untuk berbuat curang dalam bekerja. Definisi kerja bagi seorang muslim adalah usaha sungguh-sungguh untuk mengerahkan segenap daya, pikiran, dan tenaga guna mengaktualisasikan atau menunjukkan diri sebagai hamba Allah yang harus menaklukkan dunia dan menjadikan dirinya bagian dari peradaban yang paling besar (khairul ummah), demikian menurut Toto Tasmara (2002) dalam bukunya membudayakan etos kerja Islami. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa manusia hanya memanusiakan dirinya sendiri melalui kerja. Hal ini tercantum pada firman Allah Swt. Q.S. Al-Qashash, 28:77:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash, 28:77).

Islam mengamanatkan setiap muslim untuk berusaha mencari rezeki yang berkah, mendorong produksi dan melakukan kegiatan ekonomi di berbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan dan industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan bantuan kepada keluarga atau orang lain yang membutuhkan. Terlibat dalam pelayanan

masyarakat dan memenuhi perintah Allah dalam melestarikan firman-Nya karena Islam mewajibkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberikan bobot yang sama pada perintah ini dengan perintah untuk berdoa, membayar zakat, dan tunduk pada kehendak Allah dalam perang (Tasmara, 2002).

Sebagai karyawan, pemilik perusahaan, atau individu, tindakan pertama terbaik yang dapat kita lakukan adalah melakukan kinerja secara efektif. Karena Allah SWT memerintahkan kita untuk selalu berusaha melakukan kinerja yang baik sebagai karyawan atau hamba-Nya. Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan."

Q.S At-Taubah ayat 105 memiliki kandungan bahwa Rasul telah diperintah oleh Allah SWT agar dapat menyampaikan kepada umat-Nya, jika saat mereka telah melakukan amal-amal shaleh, maka Allah SWT beserta Rasul-nya juga dengan muslimin dan muslimat dapat melihat juga menilai ama-amal tersebut, lalu mereka dikembalikan kea lam barzah, serta mereka diberikan balasan-balasan dari amal yang telah dikerjakan saat di dunia (Letsoin, 2023).

Islam mengharuskan semua orang untuk bekerja sepanjang hidup mereka. Islam membagi waktu menjadi dua kategori: ibadah dan mencari nafkah. Kerja, dalam arti terbatas, adalah penerapan kepemilikan sumber daya manusia. Mencari nafkah untuk menutupi pengeluaran dan menghidupi diri sendiri adalah tujuan universal dari kerja. Dalam Islam, kerja berfungsi sebagai cara untuk memuliakan Allah SWT dan cara untuk

bertanggung jawab atas hidup seseorang (Hakam, Pamungkas, & Budiwanti, 2017).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai

Penelitian manajemen sumber daya manusia telah berfokus pada hubungan antara kinerja karyawan dan dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut penjelasan Neves dan Eisenberger (2014) mengenai pengertian dukungan organisasi, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan pandangan mereka terhadap lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh dukungan yang diterima dari organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh persepsi dukungan organisasi, menurut penelitian Damayanti dan Purba (2019), dimana karyawan yang merasa didukung akan berkinerja lebih baik. Lebih lanjut, Agustyna dan Prastyo (2020) menemukan korelasi yang kuat antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja pekerja, dengan temuan yang mengindikasikan bahwa pekerja berkinerja lebih baik jika semakin banyak mereka merasa mendapat bantuan dan dukungan yang mereka terima.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Agustyna dan Prastyo (2020), yang menyoroti betapa pentingnya merasa dihargai dan diperhatikan di tempat kerja untuk kinerja dan hasil kerja. Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi memainkan peran penting dalam menumbuhkan dan meningkatkan kinerja.

H1: Terdapat pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

2.4.2 Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Pegawai

Dalam penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, hubungan antara keterikatan karyawan dan dukungan organisasi yang dirasakan menjadi fokus penelitian. Menurut teori dukungan organisasi dari Rhoades dan Eisenberger (2002), pekerja lebih cenderung berinvestasi secara emosional di

perusahaan dan lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka ketika mereka merasa didukung oleh perusahaan.

Menurut penelitian Sabir, dkk (2021), keterikatan karyawan dipengaruhi secara positif oleh persepsi dukungan organisasi yang dirasakan, dan pekerja yang merasa dihargai dan diperhatikan akan lebih terlibat di tempat kerja. Selain itu, penelitian Fajardika, dkk (2022) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi juga meningkatkan keterikatan karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja lebih terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal.

Hasil penelitian dari Fajardika, dkk (2022) menyoroti betapa pentingnya membangun tempat kerja yang membantu dan mendukung untuk meningkatkan keterikatan karyawan, yang kemudian dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

H2: Terdapat Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai

2.4.3 Hubungan Keterikatan Pegawai dan Kinerja Pegawai

Salah satu isu utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah hubungan antara kinerja karyawan dan keterikatan karyawan. Keterikatan pekerja, yang secara langsung mempengaruhi kinerja, didefinisikan oleh Schaufeli dkk. (2002) sebagai komitmen emosional dan keterlibatan pekerja dalam pekerjaan mereka.

Keterikatan karyawan memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja pekerja, menurut penelitian Suahyowati dan Hendrawan (2020), di mana pekerja dengan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi akan berkinerja dengan baik. Lebih lanjut, penelitian oleh Wicaksono dan Rahmawati (2019) menambah kepercayaan pada hasil ini dengan mengklaim bahwa pekerja yang memiliki hubungan emosional dan keterikatan dengan

pekerjaan mereka akan melakukan upaya untuk memenuhi tujuan organisasi, yang akan meningkatkan hasil dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Wicaksono dan Rahmawati (2019) menyoroti bahwa meningkatkan keterikatan karyawan di tempat kerja dapat memberi manfaat bagi produktivitas individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

H3: Terdapat Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

2.4.4 Hubungan Keterikatan Pegawai Dalam Memediasi Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Topik penelitian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah hubungan antara keterikatan karyawan dalam memediasi dukungan organisasi yang dirasakan dan kinerja karyawan. Menurut teori dukungan organisasi dari Rhoades dan Eisenberger (2002), karyawan lebih cenderung berinvestasi secara emosional dan berdedikasi pada pekerjaan mereka ketika mereka merasa didukung oleh organisasi.

Keterikatan karyawan bertindak sebagai mediator utama antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Keterikatan karyawan adalah keadaan dimana pekerja merasa terlibat dalam pekerjaannya, yang dapat berdampak pada kinerja pekerja. Mengingat keadaan ini, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan fasilitas bagi pekerja, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih positif terkait perilaku atasan dan rekan kerja, serta penyediaan fasilitas bagi staf, agar dapat mempengaruhi hasil kerja mereka (Diana & Afrianto, 2021).

Kondisi meningkatkan keterikatan karyawan telah dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Fajardika, dkk (2022) yang mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi juga meningkatkan keterikatan karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja lebih terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal. Selain itu, penelitian oleh Julita & andriani (2017) memberikan hasil yang mendukung kesimpulan ini, menunjukkan bagaimana tingkat

dukungan organisasi yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan tingkat keterikatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan yang memberikan keterangan bahwasanya keterikatan karyawan merupakan variabel yang mampu memperbesar pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain diketahui keterikatan karyawan mampu memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

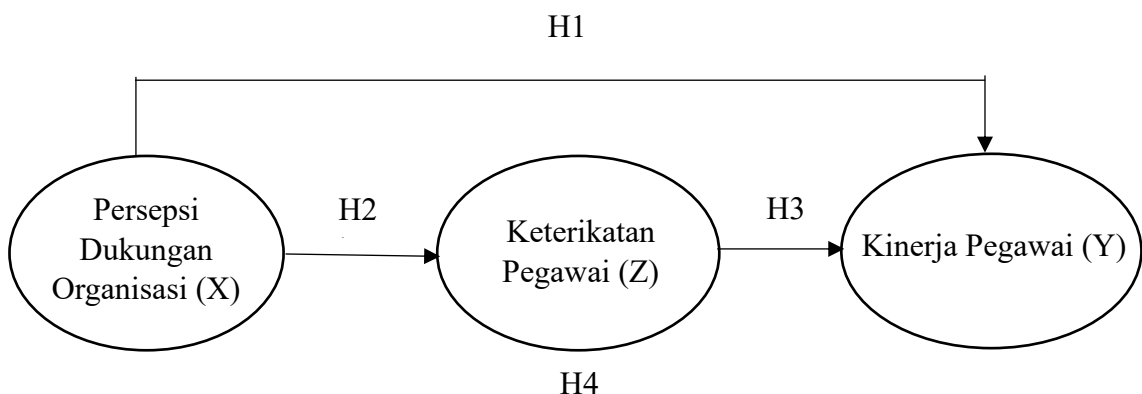
H4: Keterikatan Pegawai dapat memediasi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

2.4 Model Hipotesis dan Hipotesis

2.4.1 Model Hipotesis

Berdasarkan gagasan dan penelitian sebelumnya, kerangka konseptual penelitian ini memungkinkan terbentuknya kerangka konseptual dengan Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Keterikatan Pegawai Sebagai Variabel Pemediasi (Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung) sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Hipotesis



Pada gambar model kerangka pemikiran dalam penelitian di atas tentang kerangka konsep hipotesis yang terdapat tiga variabel yaitu persepsi dukungan organisasi, keterikatan pegawai dan kinerja pegawai. Yang dimana

persepsi dukungan organisasi menjadi variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai menjadi variabel terikat, dan variabel keterikatan pegawai sebagai mediator antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Kerangka berpikir dalam penelitian ini akan menguji tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai, dan ditambah keterikatan karyawan sebagai mediator antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai adalah searah. Dapat diberikan penjelasan bahwa jika persepsi dukungan organisasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai juga semakin tinggi (Arisandi, 2023). Dengan adanya keterikatan pegawai sebagai variabel mediasi juga dapat menghasilkan pegawai yang lebih meningkatkan semangat dan dedikasi dalam bekerja dan juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan yang merasa didukung lebih mungkin untuk terlibat dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Diana & Frianto, 2021).

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban awal terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya belum dapat dipastikan. Tinjauan pustaka yang dibahas pada subbab sebelumnya dikutip dalam hipotesis penelitian. Rumusan hipotesis penelitian berikut ini didasarkan pada tinjauan pustaka yang disebutkan di atas:

H1: Terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai

H2: Terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai

H3: Terdapat pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai

H4: Keterikatan pegawai dapat memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis pendekatan penelitian kuantitatif ini menekankan pada pengujian teori dengan menggunakan variabel penelitian yang diukur secara numerik sehingga memerlukan teknik statistik untuk analisis data kuantitatif. Data kuantitatif biasanya didefinisikan sebagai data yang diukur atau dihitung secara eksplisit, dan temuannya disajikan sebagai informasi atau penjelasan yang diwakili oleh angka atau angka (Sugiyono, 2012).

Adapun jenis penelitian eksplanatori digunakan pada penelitian ini yang mana tujuan dari jenis penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diberikan mengenai hubungan antar variabel. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) digunakan untuk mengevaluasi hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan, menurut Supriyanto & Maharani (2013). Untuk mengetahui apakah suatu variabel ada hubungannya dengan faktor lain atau tidak, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lain yang telah ditentukan peneliti, maka hipotesis menjelaskan keterkaitan antara dua variabel (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung yang merupakan instansi pemerintahan untuk mengatur segala tentang transportasi. Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung berlokasi di Jl. Yos Sudarso No.117, Karangwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur, 66217. Kondisi kurang optimalnya dukungan yang diberikan organisasi terhadap usaha yang telah dilakukan pegawai berupa perhatian dalam pelaksanaan kerja, semangat dan motivasi dari atasan, dan bentuk dukungan lain kurang memadai. Pemilihan Lokasi dilakukan dengan pertimbangan kondisi yang ada di lokasi tersebut untuk memastikan relevansi variabel dan akurasi data yang diperoleh dalam penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan kategori generalisasi yang terdiri atas item atau orang dengan atribut dan sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dari situ kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022). Populasi meliputi seluruh pegawai tetap yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten tulungagung meliputi pegawai tetap yaitu berjumlah 80 pegawai. Pemilihan sampel penelitian dengan menetapkan pegawai tetap dapat menggambarkan fenomena dan kondisi yang penulis teliti.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari ukuran dan komposisi populasi yang memiliki ciri atau atribut yang diteliti dan dapat digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi (Supriyanto dan Maharani, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 80 pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pendekatan sampel jenuh (sensus) merupakan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2012), teknik sampel jenuh menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

Jumlah sampel keseluruhan diambil apabila jumlah populasi lebih kecil atau kurang dari 100. Namun, jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, dapat diambil 10% hingga 15% atau 20% hingga 25% (Arikunto, 2012). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini < 100 , maka semua populasi menjadi sampel.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2012) metode pengambilan sampel yang dikenal sebagai pengambilan *non-probability sampling* tidak memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Pendekatan Pengambilan Sampel Jenuh (sensus) adalah metode pengambilan sampel non-probabilitas yang digunakan.

Pengambilan sampel jenuh menurut Sugiyono (2012) merupakan pendekatan pengambilan sampel yang memungkinkan semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini yang diambil adalah seluruh pegawai tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung yaitu sebanyak 80 pegawai yang terdiri dari beberapa pegawai dengan jabatan yang berbeda.

3.5 Sumber Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2022) merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama, yang dikumpulkan peneliti untuk menjawab masalah yang ditemukan dalam penelitian yang didapat secara langsung dari narasumber baik wawancara ataupun melalui angket (Sugiyono, 2022). Informasi terkait data primer dalam penelitian ini yaitu meliputi terkait persepsi dukungan organisasi (X), keterikatan pegawai (Z), dan kinerja pegawai (Y) yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan Informasi yang dikumpulkan peneliti melalui perantara atau sumber data tidak langsung (Supriyanto dan Maharani, 2019). Naskah atau dokumen olahan lainnya dapat digunakan sebagai data ini. sumber yang digunakan yaitu artikel, jurnal, literatur, dokumentasi, dan wawancara yang dapat ditemukan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai pengaturan dan berbagai cara. Bila dilihat dari pengaturannya, data dapat dilihat pada pengaturan alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Menurut Sugiyono (2022), bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan

dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.6.1 Angket (Kuesioner)

Kuesioner meminta responden untuk melengkapi sejumlah pertanyaan yang diperlukan dan merupakan metode pengumpulan data tidak langsung (peneliti tidak langsung menjawab responden) (Sugiyono, 2022). Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi keterikatan pegawai, maka dilakukan penyebaran rancangan kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung yang dijadikan sampel sebagai responden. Pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diajukan secara tertulis.

Responden diberi pernyataan menggunakan pernyataan tertutup dan terbuka dalam penggunaan kuesioner. Skala interval yang berkisar antara 1 hingga 5, yang mewakili sangat setuju hingga sangat tidak setuju, digunakan untuk menilai pernyataan tertutup.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengajuan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diselesaikan. Alat ini fleksibel, dapat digunakan dalam berbagai format (*online*, langsung, atau surat), dan cocok untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar. Menurut Sekaran dan Bougie (2009), metode ini ideal untuk pengumpulan data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik.

Menurut Sugiyono (2011) yang menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk menunjukkan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok individu mengenai fenomena sosial, kuesioner ini menggunakan Skala Likert. Skala ini memungkinkan responden untuk memberikan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengukur intensitas sikap atau opini mereka secara kuantitatif.

3.6.2 Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai (Kunandar, 2011). Menurut Hopkins (1993), wawancara adalah suatu cara untuk mengetahui situasi tertentu di dalam kelas dilihat dari sudut pandang yang lain.

Peneliti dan responden dapat berkomunikasi secara langsung melalui wawancara. Dalam interaksi tatap muka, komunikasi berbentuk tanya jawab, dan bahasa tubuh serta ekspresi wajah responden berfungsi sebagai media pola untuk mendukung kata-kata yang diucapkan. Dalam wawancara, terdapat dua jenis metode wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur (Sugiyono, 2016).

Metode wawancara yang digunakan dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman pertanyaan wawancara yang tersusun dan sistematis untuk pengumpulan data. Dalam wawancara tidak terstruktur pedoman wawancara secara umum dan garis besar terkait fenomena yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2012).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional, menurut Sudjarwo dan Basrowi (2009), adalah suatu metode untuk mendefinisikan secara operasional suatu variabel menjadi suatu konsep sehingga dapat diukur. Hal ini dilakukan dengan cara meneliti karakteristik perilaku yang ditunjukkan oleh konsep tersebut dan mengelompokkannya menjadi bagian-bagian yang dapat diamati dan diukur.

3.7.1 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel independent dapat disebut juga variabel bebas yang merupakan variabel penjelas. Variabel ini mempengaruhi atau penyebab perubahan pada variabel terikat atau variabel dependen (Supriyanto dan Maharani, 2019). Variabel independent dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.7.1.1 Persepsi Dukungan Organisasi (X)

Indikator untuk mengukur dukungan organisasi yang dirasakan adalah sebagai berikut (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986):

1. Penghargaan

Karyawan yang berusaha keras dihargai oleh perusahaan dengan pengakuan, gaji, kesempatan untuk maju, dan akses ke sumber daya yang membantu mereka berkinerja lebih baik dari sebelumnya. Sebagai pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, perusahaan memberikan penghargaan.

2. Pengembangan

Organisasi menghargai keterampilan karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk maju. Karyawan menerima pengembangan dalam bentuk kesempatan untuk promosi. Organisasi menghargai keterampilan karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk maju.

3. Kondisi kerja

Terkait lingkungan kerja adalah aspek dalam kondisi kerja. Organisasi mempertimbangkan pengaturan di mana anggota staf melakukan pekerjaan fisik atau virtual mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan, sehingga berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi.

4. Kesejahteraan karyawan

Aspek kesejahteraan karyawannya menjadi perhatian perusahaan dan dapat menjadi sebuah indikator persepsi dukungan organisasi. Organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap para pekerjanya dengan memperhatikan masalah dan umpan balik dari karyawan, menunjukkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dicapai karyawan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Robbins dan Judge (2015) juga telah mengemukakan indikator persepsi dukungan organisasi yaitu:

1. Penghargaan

Penghargaan ini dimana organisasi memberikan reward terhadap karyawan baik berupa gaji maupun kenaikan pangkat serta adanya penghargaan berupa motivasi dari supervisor. Penghargaan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2. Kepedulian

Dengan adanya bentuk rasa simpati supervisor terhadap karyawan dalam bentuk pertolongan atau perhatian. Hal ini dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara atasan dan karyawan, serta meningkatkan keterikatan karyawan di lingkungan kerja.

3. Kesejahteraan

Konsep kesejahteraan dapat dirasakan apabila karyawan mendapatkan perlindungan baik berupa jaminan kesehatan maupun berbentuk gaji atau bonus. Dengan adanya jaminan dan penghargaan yang memadai, karyawan akan merasa dihargai, yang pada gilirannya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

3.7.2 Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

3.7.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Indikator kinerja adalah sekelompok rincian spesifik yang membentuk dimensi. Robbin (2006) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014) yang mengatakan bahwa beberapa metrik berikut ini dapat digunakan untuk mengukur dimensi dan indikator kinerja:

1. Kualitas kerja

Dimensi kualitas kerja dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator, sebagai berikut:

- a. Kerapihan

- b. Ketelitian
 - c. Hasil kerja
- 2. Kuantitas kerja

Dimensi kuantitas kerja dapat diukur dengan menggunakan dua indikator, sebagai berikut:

 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
- 3. Tanggung jawab

Dimensi tanggung jawab dapat diukur dengan menggunakan dua indikator, sebagai berikut:

 - a. Hasil kerja
 - b. Mengambil keputusan
- 4. Kerja sama

Dimensi kerja sama dapat diukur dengan menggunakan dua indikator, sebagai berikut:

 - a. Jalinan kerjasama
 - b. Kekompakan
- 5. Inisiatif

Dimensi inisiatif dapat diukur dengan menggunakan satu indikator. Indikator pengukuran dimensi inisiatif yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

3.7.3 Variabel Mediasi (*Intervening Variabel*)

3.7.3.1. Keterikatan Pegawai (Z)

Jika pekerja menganggap diri mereka berharga dan bermanfaat bagi organisasi akan berakibat pada tingkat keterikatan karyawan meningkat. Indikator-indikator berikut ini digunakan untuk mengukur variabel keterikatan karyawan (Schaufeli & Bakker, 2006):

1. *Vigor*

Vigor meliputi tingkat energi yang tinggi dan kekuatan mental saat bekerja. *Vigor* diperlihatkan melalui tingkat semangat

karyawan untuk melakukan peran pekerjaannya yang ditunjukkan melalui stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, keinginan berusaha secara sungguh-sungguh ketika melakukan pekerjaan, serta gigih dan tekun dalam menghadapi kesulitan saat bekerja (Schaufeli & Bakker, 2006).

- 1) Penuh energi
- 2) Kuat dan bersemangat
- 3) Merasa seperti akan bekerja

2. *Dedication*

Dedication merupakan keterikatan emosional, antusiasme, dan kebanggaan yang ditandai dengan rasa tertarik terhadap pekerjaan yang dilakukan (Schaufeli & Bakker, 2006).

- 1) Antusias dengan pekerjaannya
- 2) Pekerjaan menginspirasi
- 3) Bangga dengan pekerjaan

3. *Absorption*

Absorption ini ditandai dengan konsentrasi dan keseriusan penuh dalam bekerja, dan menikmati peran pekerjaannya sehingga tidak dapat terlepas dari pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2006).

- 1) Bahagia ketika bekerja
- 2) Menikmati pekerjaannya
- 3) Enjoy ketika sedang bekerja

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Persepsi Dukungan Organisasi (Y) (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986 dan Robbins & Judge, 2015)	Keyakinan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka mengenai seberapa besar perusahaan	Penghargaan	1. Penilaian yang adil 2. Sumber daya yang cukup untuk membantu pekerjaan 3. Dukungan yang memadai
		Pengembangan	1. Pelatihan 2. Memahami bidang pekerjaan 3. Memahami kebijakan-kebijakan organisasi
		Kondisi Kerja	1. Bekerjasama 2. Bersosialisasi dengan baik 3. Arahan atasan

	menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka	Kesejahteraan Karyawan	1. Gaji yang sesuai 2. Beban tugas 3. Instansi menghargai pendapat
Keterikatan Pegawai (X) (Schaufeli & Bakker, 2006 dan Akbar, 2013)	Kondisi pikiran dan perasaan yang tulus yang selaras dengan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota staf untuk organisasi	<i>Vigor</i>	1. Bersemangat 2. Menghadapi permasalahan dalam pekerjaan 3. Memberikan usaha optimal
		<i>Dedication</i>	1. Bangga menjadi bagian dari instansi 2. Berusaha beradaptasi 3. Bangga dengan pekerjaan
		<i>Absorption</i>	1. Tidak melalaikan pekerjaan 2. Senang dilibatkan dalam pekerjaan 3. Menikmati pekerjaan 4. Merasa bahagia ketika bekerja
Kinerja Pegawai (Z) (Robbins, 2006 dan Anwar Prabu Mangkunegara, 2014)	Hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok yang membantu dalam pertumbuhan dan kemajuan organisasi	Kualitas kerja	1. Disiplin 2. Teliti 3. Menguasai tugas dalam bekerja 4. Hal penting
		Kuantitas kerja	1. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target 2. Menetapkan target penyelesaian dalam bekerja
		Tanggung jawab	1. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3. Melaksanakan tanggung jawab 4. Berusaha untuk tidak menunda 5. Bekerja dengan jujur
		Kerja sama	1. Bekerjasama dengan rekan kerja 2. Terbuka pada pendapat orang lain
		Inisiatif	1. Melakukan pekerjaan tanpa perintah berulang kali 2. Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan

Sumber: Data Diolah (2024)

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Situmorang dan Lutfi (2014), Skala Likert merupakan skala yang digunakan dalam mengukur sikap pendapat, persepsi, dan pandangan seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Responden

diharuskan memilih salah satu dari jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi skor tertentu. Total skor dihitung untuk kemudian bisa dijadikan suatu ukuran posisi responden dalam Skala Likert.

Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai nilai beragam dari sangat positif hingga sangat negatif yang dapat berupa sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. adapun diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Keterangan Skala Pengukuran

No.	Pilihan Jawaban	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel 3.3
Keterangan Skala Pengukuran Kuesioner

No	Pertanyaan/Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat pada dalam model analisis penelitian ini yang bersumber dari jawaban atas pernyataan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pernyataan menggunakan metode Skala Likert dengan pembobotan setiap pernyataan sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3

4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

3.9 Metode Analisis Data

Dengan menggunakan perangkat lunak *smartPLS*, analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji dampak dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Pengukuran prediktif dengan karakteristik non-parametrik menjadi dasar dari model evaluasi PLS. Dengan demikian, model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) dievaluasi untuk melakukan model penilaian PLS (Ghozali, 2014).

3.9.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Kuesioner merupakan alat yang digunakan dalam pengumpulan pada penelitian, dan harus divalidasi dan diuji reabilitasnya sebelum digunakan. Hal ini dilakukan dengan menggunakan dua tes untuk menunjukkan tingkat kepercayaan alat penelitian. Model pengukuran, juga dikenal sebagai *outer model*, secara khusus menghubungkan indikator dengan variabel laten, menurut Abdillah & Jogiyanto (2015). Dapat dinyatakan bahwa *outer model* didefinisikan sebagai indikator yang berhubungan dengan variabel lain. Pengujian yang dilakukan pada *outer model* ini terdiri dari:

3.9.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau tidak. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berfungsi sebagai alat ukur yang dimaksud. Ketika jawaban dari kuesioner menunjukkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap sah (Arsi & Herianto, 2021). Nilai validitas konvergen (*convergent validity*) dan diskriminan validitas (*discriminant validity*) digunakan dalam uji validitas, sebagai berikut:

a. *Convergent validity*

Dalam uji *convergent validity* dapat diamati pada item atau indikator setiap variabel memiliki nilai *factor loading* diatas 0,7,

dapat disimpulkan bahwa model penelitian tersebut valid dan dapat dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut. Apabila terdapat item atau indikator dalam setiap variabel memiliki nilai kurang dari (0,7) maka item atau indikator tersebut harus dihapus dan diulangi tahapan *running* model tersebut. Ketika data dihapus maka harus dijelaskan saat pembahasan dan tidak dapat diikutsertakan untuk analisis tahapan selanjutnya (uji analisis jalur atau uji hipotesis).

Uji *convergent validity* dapat dinilai berdasarkan *factor loading* yang merupakan hubungan antara skor item dan skor konstruk. Jika semua variabel *factor loading* memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2015).

b. *Average Variance Extranced (AVE)*

Nilai *Average Variance Extranced (AVE)* digunakan untuk mengukur keakuratan dari masing-masing indikator, nilai *Average Variance Extranced (AVE)* menggambarkan nilai varians dari masing-masing indikator dalam konstruk yang ditangkap oleh variabel tersebut lebih banyak dibandingkan dengan varians yang diakibatkan oleh kesalahan pengukuran. Interpretasi indikator dikatakan valid apabila nilai *Average Variance Extranced (AVE)* > 0,50 (Ghozali, 2015).

c. *Discriminant validity*

Discriminant validity dapat di uji dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE sebesar > 0,7 dengan nilai korelasi antar konstruk atau dapat dilihat pada kolom bawah *quality criteria*. Uji *discriminant validity* dapat diamati pada nilai akar kuadrat AVE yang lebih besar sebesar > 0,7 dibandingkan korelasi masing-masing konstruk. Metode lain yang dapat digunakan untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan melihat dari tabel *cross loading*. Tabel *cross loading* dapat diamati dengan nilai *loading* yaitu sebesar > 0,7 dari masing-masing item terhadap konstruk-nya lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya. Indikator dikatakan

valid apabila nilai *loading factor* > nilai *cross loading*, artinya memang indikator tersebut mampu menjelaskan variabel laten yang digunakan (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk menunjukkan ketepatan, ketelitian, dan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk, maka dilakukan pengujian reliabilitas. Nilai *composite reliability* pada PLS-SEM dapat digunakan untuk mengetahui dependabilitas suatu konstruk dengan indikasi reflektif dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS*.

a. *Composite Reliability*

Menurut Ghozali (2015), *composite reliability* digunakan untuk menggambarkan konsistensi dari indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk. penelitian eksploratori masih dapat menerima nilai *composite reliability* sebesar 0,6 sampai 0,7, namun penelitian konfirmatori membutuhkan nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7. Interpretasi *composite reliability* bahwa indikator dianggap memiliki konsistensi yang tinggi untuk mengukur konstraknya jika memiliki nilai *composite reliability* > 0,70.

b. *Cronbach's Alpha*

Untuk dapat dikatakan suatu item itu reliabel dapat diamati pada nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan ditentukan dengan nilai lebih dari 0,6. Nilai *cronbach's alpha* digunakan untuk memperkuat reliabilitas dari masing-masing indikator. *Cronbach's alpha* adalah persyaratan standar yang digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk. Karena setiap indikasi dalam variabel laten dianggap independen atau tidak berkorelasi, maka pengujian reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif. Interpretasi *cronbach's alpha* bahwa nilai *cronbach's alpha* yang

direkomendasikan dan dianggap reliabel untuk indikator adalah > 0,60 (Wijaya, 2019).

3.9.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model, atau analisis model struktural, menampilkan tingkat estimasi antara variabel laten atau konstruk. Dengan menghitung jumlah varians yang dapat dijelaskan, model struktural digunakan untuk meramalkan hubungan antara variabel laten dan untuk menilai signifikansi *P-Value*. Evaluasi *inner model* meliputi beberapa tes untuk mengukur fit model secara keseluruhan antara lain:

3.9.2.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Apakah faktor laten eksogen tertentu memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel laten endogen dijelaskan oleh nilai *R-Squares*. Kriteria R^2 menurut Chin (1998) nilai *R-square* model sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan bahwa model tersebut kuat, moderate, dan lemah. Model prediktor lebih efektif dalam menjelaskan *variance* ketika nilai ini lebih tinggi.

3.9.2.2 *Path Coefficient*

Path Coefficient merupakan besarnya hubungan atau pengaruh konstruk dari variabel laten. *Path coefficient* dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping Path Coefficients*. Prosedur ini merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan antara hubungan langsung dan tidak langsung dari setiap variabel.

Menurut Henseler dan Sarstedt (2013), nilai koefisien jalur dan signifikansinya dapat dijadikan sebagai acuan untuk menilai kecocokan model, Dimana koefisien jalur yang memiliki nilai signifikan dan sesuai dengan hipotesis penelitian adalah gambaran dari kualitas model yang dibuat. Nilai koefisien jalur dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui besaran pengaruh secara parsial yang bernilai antara 0-1 baik positif ataupun negatif.

3.9.3 Uji Hipotesis

Untuk memperjelas hubungan antara faktor eksogen dan endogen, digunakan pengujian hipotesis. Koefisien jalur dan tingkat signifikansinya digunakan untuk mengukur korelasi antara konstruk, dan hasilnya dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Penerimaan atau penolakan hipotesis secara statistik dapat ditentukan dengan menghitung tingkat signifikansinya. Pada pengujian hipotesis dapat diamati melalui nilai besaran *direct effect* pada nilai *T-Statistic* atau *P-Values* yang ada dalam *path coefficient* untuk melihat pengaruh langsung variabel. Juga terdiri dari uji hipotesis untuk mengamati *indirect effect* yang diamati pada nilai *T-Statistic* atau *P-Values* yang ada dalam *specific indirect effect* untuk melihat pengaruh tidak langsung variabel (uji mediasi/*intervening*). Dalam penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi 5%. Tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan yang diperlukan untuk menolak hipotesis adalah 0,05 jika tingkat signifikansi yang dipilih adalah 5%. Dalam penelitian ini, terdapat peluang 95% untuk memilih pilihan yang benar dan 5% untuk memilih pilihan yang salah. Jika hipotesis dikatakan terdukung apabila *t-statistic* > 1,96 untuk hipotesis *two tailed* dan *probability value* (*p-value*) < 0,05 atau 5% (Jogiyanto & Abdillah, 2009).

H0 diterima dan H1 ditolak apabila:

- Nilai *T-Statistic* < *Z-Score* (*T-Table*) 1,96
Atau
- Nilai *P-Value* > 0,05

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya tidak ada pengaruh antara variabel predictor terhadap variabel dependen.

H0 ditolak dan H1 diterima apabila:

- Nilai *T-Statistic* > *Z-Score* (*T-Table*) 1,96
Atau
- Nilai *P-Value* < 0,05

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh signifikan antara variabel predictor terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Instansi

Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung adalah lembaga pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola dan mengembangkan sektor transportasi di wilayah Kabupaten Tulungagung. Dinas ini berlokasi di Jalan Yos Sudarso No. 117 dan berperan penting dalam memastikan kelancaran arus transportasi baik untuk masyarakat maupun untuk distribusi barang.

Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung memiliki peran dalam kebutuhan masyarakat akan sistem transportasi yang teratur dan aman. Sejak awal berdirinya, Dinas Perhubungan telah berupaya untuk memenuhi dan memberikan pelayanan kebutuhan tersebut dengan menyediakan berbagai layanan transportasi yang mendukung mobilitas masyarakat. Dalam perkembangannya, Dinas Perhubungan mengalami berbagai perubahan struktur organisasi dan fungsi sesuai dengan kebutuhan dan dinamika masyarakat. Melalui peraturan daerah, Dinas Perhubungan terus beradaptasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang transportasi.

Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung memiliki fungsi yang sangat vital dalam kehidupan bermasyarakat. Instansi ini tidak hanya bertanggung jawab atas pengaturan lalu lintas dan angkutan umum, tetapi juga berperan dalam memastikan keselamatan pengguna jalan dan kendaraan bermotor. Dengan melaksanakan pengujian kendaraan bermotor (PKB), pengaturan perparkiran, serta pemberian izin trayek, Dinas Perhubungan berkontribusi langsung terhadap kenyamanan dan keamanan perjalanan masyarakat. Selain itu, instansi ini juga aktif dalam melakukan sosialisasi mengenai keselamatan berlalu lintas dan pengembangan infrastruktur transportasi yang lebih baik.

Melalui berbagai program dan kebijakan, Dinas Perhubungan berusaha untuk menciptakan sistem transportasi yang efisien dan terintegrasi, sehingga dapat mendukung pertumbuhan ekonomi daerah serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dengan slogan DISHUBTA ber-AKSI, Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung menunjukkan komitmennya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh lapisan masyarakat, menjadikan transportasi sebagai salah satu pilar penting dalam pembangunan daerah.

4.1.2 Visi dan Misi Intansi

4.1.2.1 Visi Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung

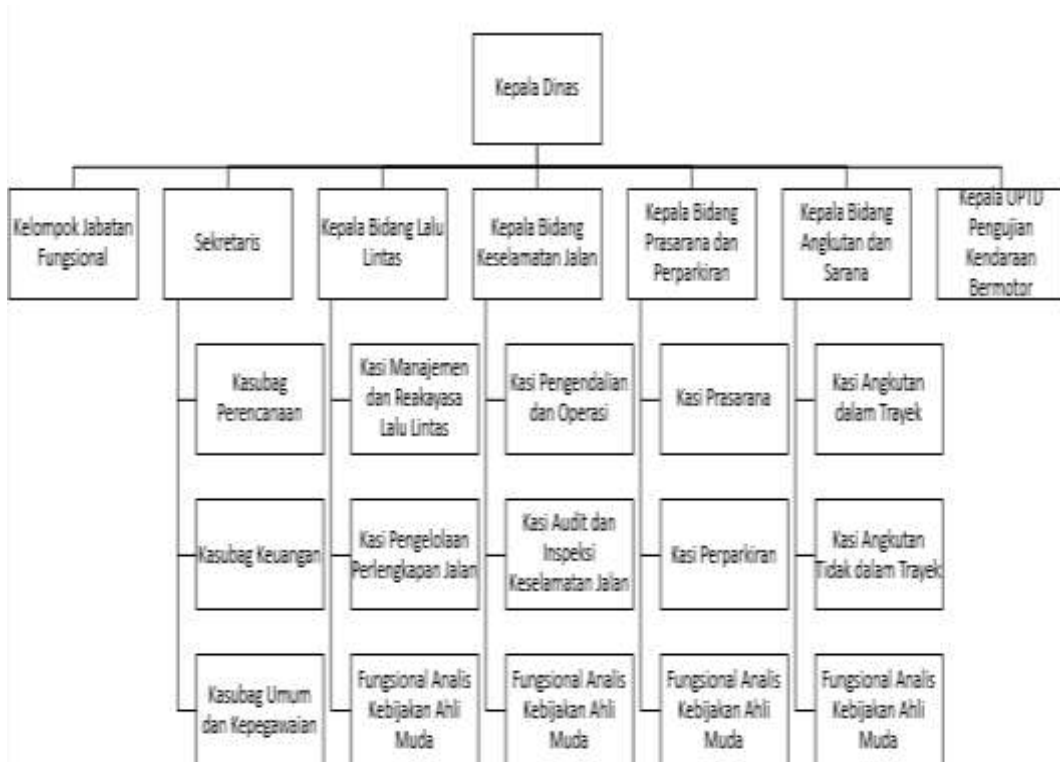
Terwujudnya Masyarakat Tulungagung yang Sejahtera, Mandiri, Berdaya Saing dan Berakhlak Mulia.

4.1.2.2 Misi Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung

Membangun Infrastruktur Wilayah Pinggiran yang Berkualitas dalam Mewujudkan Pemerataan Pembangunan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung



Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung (2024)

4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan tabel 4.1 terkait distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.1:

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	63	79%
Perempuan	17	21%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Dengan jumlah pegawai sebanyak 63 orang (79%), terlihat dari tabel sebelumnya bahwa responden laki-laki merupakan responden terbanyak. Sementara itu, sebanyak 17 orang pegawai atau 21% dari total responden adalah responden perempuan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung adalah laki-laki.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<25	7	9%
25 – 30	14	18%
31 – 40	19	24%
41 – 50	25	31%
>50	15	19%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, kelompok umur 41–50 tahun merupakan kelompok umur dengan jumlah responden terbanyak (25 orang pegawai atau 31%), diikuti kelompok umur 31–40 tahun sebanyak 19 orang pegawai (24%), kelompok umur di atas 50 tahun sebanyak 15 orang pegawai (19%), dan kelompok umur 25–30 tahun sebanyak 14 orang pegawai (18%). Sebanyak 7 orang atau 9% dari angkatan kerja berusia di bawah 25 tahun. Hal ini menjelaskan mengapa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung berusia antara 41 sampai dengan 50 tahun.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai

Berikut merupakan distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada masa kerja diamati pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
<1	6	8%
1 - 5	25	31%
>5	49	61%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 49 pegawai (61%), 25 pegawai (31%), dan 6 pegawai (8%) masing-masing telah bekerja selama lebih dari lima tahun, satu

sampai lima tahun, atau kurang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung telah bekerja di sana rata-rata selama lebih dari lima tahun.

4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SD	0	0%
SMP (SLTP)	0	0%
SMA (SMK)	22	28%
D-I	0	0%
D-II	0	0%
D-III	2	3%
D-IV	2	3%
S1	48	60%
S2	6	8%
S3	0	0%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel tersebut, diamati bahwasanya mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 berjumlah 48 pegawai (60%), responden dengan pendidikan terakhirnya SMA (SMK) sebanyak 22 pegawai (28%), responden dengan pendidikan terakhirnya S2 sebanyak 6 pegawai (8%), responden dengan pendidikan terakhirnya D-III dan D-IV masing-masing sebanyak 2 pegawai (3%), dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan terakhir SD, SMP, D-I, D-II, dan S3. Ini menggambarkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung adalah S1.

4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada status pegawai yang diamati pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah Responden	Persentase
Tetap	80	100%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Dari data di atas dapat diketahui bahwa semua responden yang mengisi survei merupakan pegawai tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung. Sebanyak 80 orang pegawai (100% responden) berstatus pegawai tetap.

4.3 Distribusi Responden Variabel

4.3.1 Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X)

Dua belas indikator item pernyataan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi. Tabel 4.6 menampilkan distribusi respons dari variabel Persepsi Dukungan Organisasi.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	X.1	0	0	3	57	20	80	4,21
2.	X.2	0	0	7	54	19	80	4,15
3.	X.3	0	0	9	50	21	80	4,15
4.	X.4	0	0	9	36	35	80	4,33
5.	X.5	0	0	8	37	35	80	4,34
6.	X.6	0	0	9	39	32	80	4,29
7.	X.7	0	0	13	29	38	80	4,31
8.	X.8	0	0	12	37	31	80	4,24
9.	X.9	0	0	9	51	20	80	4,14
10.	X.10	0	0	6	52	22	80	4,20
11.	X.11	0	0	12	43	25	80	4,16
12.	X.12	0	0	9	36	35	80	4,33

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel di atas, dapat dilihat dari jawaban responden berkaitan persepsi dukungan organisasi (X) sebagai berikut:

1. Pernyataan X.1 terkait “Saya memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi saya dalam bekerja” memberikan distribusi jawaban 3 responden

memutuskan netral, 57 responden memutuskan setuju dan 20 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,21. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Pernyataan X.2 terkait “Organisasi menyediakan sumber daya yang cukup untuk membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik” yang memberikan distribusi jawaban 7 responden memutuskan netral, 54 responden memutuskan setuju dan 19 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,15. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan X.3 terkait “Organisasi memberikan dukungan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan saya” yang memberikan distribusi jawaban 9 responden memutuskan netral, 50 responden memutuskan setuju dan 21 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,15. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pernyataan X.4 terkait “Organisasi memberikan pelatihan kepada saya untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas” yang memberikan distribusi jawaban 9 responden memutuskan netral, 36 responden memutuskan setuju dan 35 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,33. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan.
5. Pernyataan X.5 terkait “Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan” yang memberikan distribusi jawaban 8 responden memutuskan netral, 37 responden memutuskan setuju dan 35 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,34. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan yang ada.
6. Pernyataan X.6 terkait “Saya mampu memahami kebijakan - kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi/organisasi dengan baik” yang memberikan distribusi jawaban 9 responden memutuskan netral, 39 responden memutuskan

setuju dan 32 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,29. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.

7. Pernyataan X.7 terkait “Saya mampu bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan” yang memberikan distribusi jawaban 13 responden memutuskan netral, 29 responden memutuskan setuju dan 38 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,31. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Pernyataan X.8 terkait “Saya mampu bersosialisasi dengan baik terhadap lingkungan kerja di instansi/organisasi” yang memberikan distribusi jawaban 12 responden memutuskan netral, 37 responden memutuskan setuju dan 31 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,24. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
9. Pernyataan X.9 terkait “Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan” yang memberikan distribusi jawaban 9 responden memutuskan netral, 51 responden memutuskan setuju dan 20 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,14. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Pernyataan X.10 terkait “Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan kontribusi” yang memberikan distribusi jawaban 6 responden memutuskan netral, 52 responden memutuskan setuju dan 22 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,20. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
11. Pernyataan X.11 terkait “Organisasi memberikan kesempatan promosi bagi saya” yang memberikan distribusi jawaban 12 responden memutuskan netral, 43 responden memutuskan setuju dan 25 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,16. Hal tersebut memberikan

keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.

12. Pernyataan X.12 terkait “Organisasi menghargai pendapat saya“ yang memberikan distribusi jawaban 9 responden memutuskan netral, 36 responden memutuskan setuju dan 35 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,33. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.2 Variabel Keterikatan Pegawai (Z)

Sepuluh indikator item pernyataan digunakan untuk mengevaluasi keterlibatan karyawan. Distribusi respons terhadap variabel keterikatan pegawai pada tabel 4.7 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterikatan Pegawai (Z)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	Z.1	0	0	10	34	36	80	4,33
2.	Z.2	0	0	10	35	35	80	4,31
3.	Z.3	0	0	9	38	33	80	4,30
4.	Z.4	0	0	8	40	32	80	4,30
5.	Z.5	0	0	9	43	28	80	4,24
6.	Z.6	0	0	13	33	34	80	4,26
7.	Z.7	0	0	5	47	28	80	4,29
8.	Z.8	0	0	14	37	29	80	4,19
9.	Z.9	0	0	16	38	26	80	4,13
10.	Z.10	0	0	10	40	30	80	4,25

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

1. Pernyataan Z.1 terkait “Ditempat kerja, saya merasa bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan” yang memberikan distribusi jawaban 10 responden memutuskan netral, 34 responden memutuskan setuju dan 36 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,33. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Pernyataan Z.2 terkait “Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan” yang memberikan distribusi jawaban 10 responden memutuskan netral, 35 responden memutuskan setuju dan 35 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,31. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan Z.3 terkait “Saya memberikan usaha yang optimal untuk instansi” yang memberikan distribusi jawaban 9 responden memutuskan netral, 38 responden memutuskan setuju dan 33 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,30. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pernyataan Z.4 terkait “Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi” yang memberikan distribusi jawaban 8 responden memutuskan netral, 40 responden memutuskan setuju dan 32 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,30. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan Z.5 terkait “Saya berusaha untuk beradaptasi dengan situasi kerja yang tidak pasti dalam instansi” yang memberikan distribusi jawaban 9 responden memutuskan netral, 43 responden memutuskan setuju dan 28 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,24. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Pernyataan Z.6 terkait “Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan” yang memberikan distribusi jawaban 13 responden memutuskan netral, 33 responden memutuskan setuju dan 34 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,26. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

7. Pernyataan Z.7 terkait “Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan” yang memberikan distribusi jawaban 5 responden memutuskan netral, 47 responden memutuskan setuju dan 28 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,29. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Pernyataan Z.8 terkait “Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan” yang memberikan distribusi jawaban 14 responden memutuskan netral, 37 responden memutuskan setuju dan 29 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,19. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
9. Pernyataan Z.9 terkait “Saya menikmati pekerjaan saya” yang memberikan distribusi jawaban 16 responden memutuskan netral, 38 responden memutuskan setuju dan 26 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,13. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Pernyataan Z.10 terkait “Saya merasa bahagia ketika bekerja” yang memberikan distribusi jawaban 10 responden memutuskan netral, 40 responden memutuskan setuju dan 30 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,25. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai dapat ditaksir dengan 15 indikator item pernyataan. Berikut ini merupakan hasil distribusi jawaban dari variabel kinerja pegawai yang ada pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	Y.1	0	0	6	38	36	80	4,38
2.	Y.2	0	0	7	42	31	80	4,30
3.	Y.3	0	0	4	35	41	80	4,46
4.	Y.4	0	0	5	40	35	80	4,38
5.	Y.5	0	0	8	46	26	80	4,23
6.	Y.6	0	0	3	44	33	80	4,38
7.	Y.7	0	0	6	35	39	80	4,41
8.	Y.8	0	0	8	39	33	80	4,31
9.	Y.9	0	0	9	35	36	80	4,34
10.	Y.10	0	0	5	45	30	80	4,31
11.	Y.11	0	0	7	33	40	80	4,41
12.	Y.12	0	0	9	38	33	80	4,30
13.	Y.13	0	0	7	41	32	80	4,31
14.	Y.14	0	0	4	43	33	80	4,36
15.	Y.15	0	0	7	35	38	80	4,39

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

1. Pernyataan Y.1 terkait “saya disiplin dalam bekerja” yang memberikan distribusi jawaban 6 responden memutuskan netral, 38 responden memutuskan setuju dan 36 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,38. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan Y.2 terkait “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti” yang memberikan distribusi jawaban 7 responden memutuskan netral, 42 responden memutuskan setuju dan 31 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,30. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan Y.3 terkait “Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan hasil yang baik” yang memberikan distribusi jawaban 4 responden memutuskan netral, 35 responden memutuskan setuju dan 41 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,46. Hal tersebut memberikan

keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Pernyataan Y.4 terkait “Kuantitas kerja bagi saya merupakan hal yang penting” yang memberikan distribusi jawaban 5 responden memutuskan netral, 40 responden memutuskan setuju dan 35 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,38. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan Y.5 terkait “Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditugaskan” yang memberikan distribusi jawaban 8 responden memutuskan netral, 46 responden memutuskan setuju dan 26 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,23. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Pernyataan Y.6 terkait “Saya selalu menetapkan target penyelesaian dalam bekerja” yang memberikan distribusi jawaban 3 responden memutuskan netral, 44 responden memutuskan setuju dan 33 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,38. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
7. Pernyataan Y.7 terkait “Saya dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebaskan” yang memberikan distribusi jawaban 6 responden memutuskan netral, 35 responden memutuskan setuju dan 39 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,41. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Pernyataan Y.8 terkait “Saya pernah mengalami penumpukan pekerjaan maka, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” yang memberikan distribusi jawaban 8 responden memutuskan netral, 39 responden memutuskan setuju dan 33 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,31. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari

responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

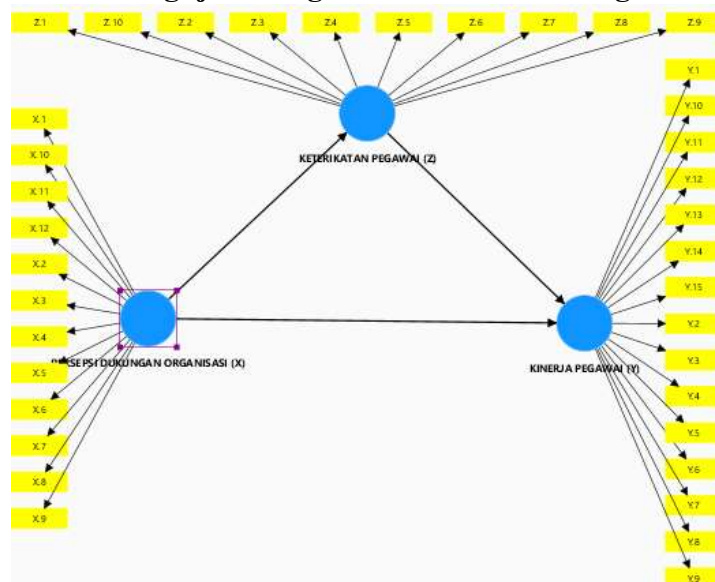
9. Pernyataan Y.9 terkait “Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain” yang memberikan distribusi jawaban 9 responden memutuskan netral, 35 responden memutuskan setuju dan 36 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,34. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Pernyataan Y.10 terkait “Saya berusaha untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan” yang memberikan distribusi jawaban 5 responden memutuskan netral, 45 responden memutuskan setuju dan 30 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,31. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
11. Pernyataan Y.11 terkait “Saya bekerja dengan jujur” yang memberikan distribusi jawaban 7 responden memutuskan netral, 33 responden memutuskan setuju dan 40 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,41. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
12. Pernyataan Y.12 terkait “Saya merasa ada banyak perbedaan dengan rekan kerja maka, saya berusaha bekerjasama dengan baik” yang memberikan distribusi jawaban 9 responden memutuskan netral, 38 responden memutuskan setuju dan 33 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,30. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
13. Pernyataan Y.13 terkait “Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain” yang memberikan distribusi jawaban 7 responden memutuskan netral, 41 responden memutuskan setuju dan 32 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,31. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.

14. Pernyataan Y.14 terkait “Saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan berulang kali” yang memberikan distribusi jawaban 4 responden memutuskan netral, 43 responden memutuskan setuju dan 33 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,36. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban setuju dengan pernyataan tersebut.
15. Pernyataan Y.15 terkait “Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan” yang memberikan distribusi jawaban 7 responden memutuskan netral, 35 responden memutuskan setuju dan 38 responden memutuskan sangat setuju dan dari jawaban responden didapatkan rata-rata 4,39. Hal tersebut memberikan keterangan jika jawaban dari responden lebih mengarah pada jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4.4 Model Partial Least Square (PLS)

Grafik ini menampilkan diagram model PLS yang digunakan dalam penelitian. Aplikasi *SmartPLS* 4.0 digunakan untuk mengimplementasikan model pendekatan analisis PLS ini.

Gambar 4.2
Model Awal Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS



Sumber: Hasil Pengolahan *Smart PLS* 4.0 (2025)

4.5 Hasil Metode PLS

4.5.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Aplikasi *SmartPLS* v4.0 digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, yang menggunakan pengukuran model luar dengan teknik PLS (*Partial Least Squares*). Uji validitas konvergen dan diskriminan dapat digunakan untuk menilai model pengukuran model luar.

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Metode analisis menggunakan PLS digunakan untuk menentukan *convergent validity* dapat didasari dengan nilai yang muncul dalam *loading factor*. Hasil dari perhitungan penilaian indikator dapat memenuhi syarat apabila *loading factor* > 0,7. Sebuah indikator dinyatakan dapat memenuhi *convergent validity* dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai *outer loading* > 0,70. Lalu, jika didapati angka *outer loading factor* kurang dari 0,70 maka, angka tersebut harus dieliminasi dari model (Ghozali, 2021). Hasil dari uji validitas *convergent* dengan *SmartPLS 4.0* terdapat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Konvergen *Loading Factor*

Variabel	Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X)	X1	0,853	Valid
	X2	0,813	Valid
	X3	0,846	Valid
	X4	0,737	Valid
	X5	0,806	Valid
	X6	0,744	Valid
	X7	0,712	Valid
	X8	0,722	Valid
	X9	0,831	Valid
	X10	0,494	Tidak Valid
	X11	0,423	Tidak Valid

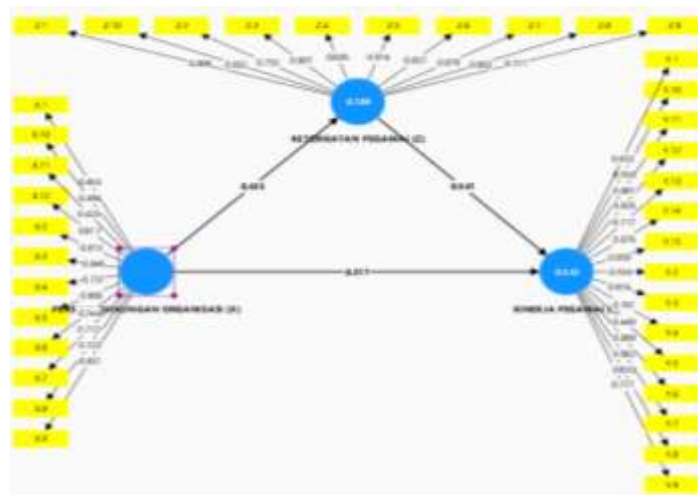
	X12	0,817	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,652	Tidak Valid
	Y2	0,706	Valid
	Y3	0,874	Valid
	Y4	0,781	Valid
	Y5	0,449	Tidak Valid
	Y6	0,889	Valid
	Y7	0,862	Valid
	Y8	0,830	Valid
	Y9	0,777	Valid
	Y10	0,768	Valid
	Y11	0,881	Valid
	Y12	0,826	Valid
	Y13	0,717	Valid
	Y14	0,876	Valid
	Y15	0,859	Valid
Keterikatan Pegawai (Z)	Z1	0,806	Valid
	Z2	0,755	Valid
	Z3	0,807	Valid
	Z4	0,885	Valid
	Z5	0,914	Valid
	Z6	0,657	Tidak Valid
	Z7	0,879	Valid
	Z8	0,863	Valid
	Z9	0,771	Valid
	Z10	0,832	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Jika dilihat dari tabel di atas, indikator yang mempunyai nilai $< 0,7$ harus dieliminasi dari model. Pada variabel persepsi dukungan organisasi (X) yaitu indikator X.10 dan X.11, variabel kinerja pegawai (Y) yaitu indikator Y.1 dan Y.5, dan variabel keterikatan pegawai (Z) yaitu indikator

Z.6 yang memiliki nilai $< 0,70$. Hasil *loading factor* untuk setiap variabel dapat dilihat juga di skema hasil uji validitas konvergen pada gambar 4.3:

Gambar 4.3
Model Hasil Uji Validitas Konvergen



Sumber: Hasil Pengolahan *Smart PLS* 4.0 (2025)

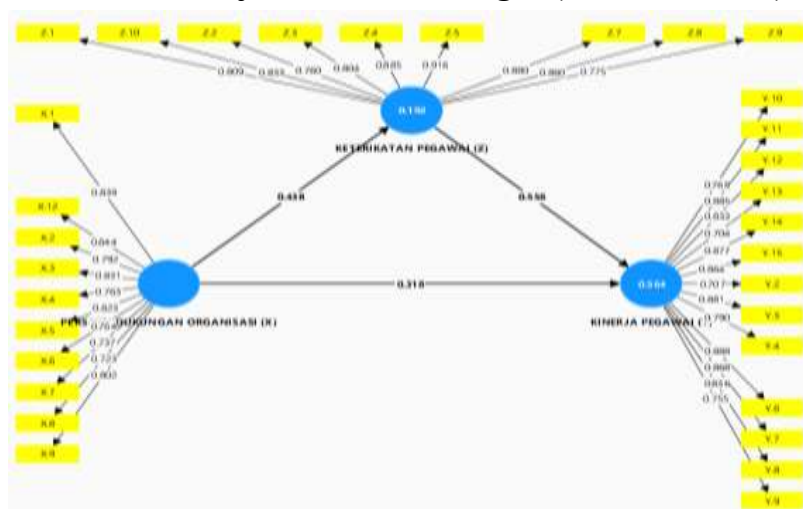
Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Konvergen *Loading Factor* (Sesudah Diolah)

Variabel	Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X)	X1	0,839	Valid
	X2	0,792	Valid
	X3	0,831	Valid
	X4	0,763	Valid
	X5	0,823	Valid
	X6	0,764	Valid
	X7	0,737	Valid
	X8	0,723	Valid
	X9	0,802	Valid
	X12	0,844	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y2	0,707	Valid
	Y3	0,881	Valid
	Y4	0,790	Valid
	Y6	0,888	Valid

	Y7	0,868	Valid
	Y8	0,836	Valid
	Y9	0,755	Valid
	Y10	0,768	Valid
	Y11	0,885	Valid
	Y12	0,833	Valid
	Y13	0,704	Valid
	Y14	0,877	Valid
	Y15	0,864	Valid
Keterikatan Pegawai (Z)	Z1	0,809	Valid
	Z2	0,760	Valid
	Z3	0,804	Valid
	Z4	0,885	Valid
	Z5	0,916	Valid
	Z7	0,880	Valid
	Z8	0,860	Valid
	Z9	0,775	Valid
	Z10	0,833	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Gambar 4.4
Model Hasil Uji Validitas Konvergen (Sesudah Diolah)



Sumber: Hasil Pengolahan *Smart PLS* 4.0 (2025)

b. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Metrik lain yang mengharuskan setiap indikator memiliki nilai lebih tinggi untuk komponen lainnya adalah validitas diskriminan (Ghozali, 2016). Tabel *cross loading* dapat diamati dengan nilai *loading* yaitu sebesar $> 0,7$ dari masing-masing item terhadap konstruknya lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya. Indikator dikatakan valid apabila nilai *loading factor* $>$ nilai *cross loading*, artinya memang indikator tersebut mampu menjelaskan variabel laten yang digunakan (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian dari validitas diskriminan dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Diskriminan *Cross Loading*

Item	X	Y	Z
X.1	0,839	0,387	0,348
X.2	0,792	0,488	0,471
X.3	0,831	0,404	0,389
X.4	0,763	0,436	0,284
X.5	0,823	0,449	0,331
X.6	0,764	0,455	0,329
X.7	0,737	0,470	0,304
X.8	0,723	0,286	0,177
X.9	0,802	0,434	0,361
X.12	0,844	0,554	0,384
Y.2	0,433	0,707	0,445
Y.3	0,472	0,881	0,637
Y.4	0,419	0,790	0,575
Y.6	0,508	0,888	0,619
Y.7	0,473	0,868	0,650
Y.8	0,433	0,836	0,554
Y.9	0,439	0,755	0,519
Y.10	0,391	0,768	0,499
Y.11	0,475	0,885	0,628
Y.12	0,440	0,833	0,643

Y.13	0,525	0,704	0,348
Y.14	0,535	0,877	0,601
Y.15	0,467	0,864	0,627
Z.1	0,230	0,595	0,809
Z.2	0,306	0,649	0,760
Z.3	0,350	0,487	0,804
Z.4	0,385	0,602	0,885
Z.5	0,475	0,657	0,916
Z.7	0,438	0,563	0,880
Z.8	0,396	0,579	0,860
Z.9	0,258	0,450	0,775
Z.10	0,407	0,607	0,833

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Hasil *cross loading* pada setiap nilai korelasi indikator terhadap setiap variabel memiliki nilai yang paling besar dibandingkan variabel lainnya, yang dapat dijelaskan oleh data pada tabel di atas. Oleh karena itu, berdasarkan nilai *cross loading* tersebut, dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki nilai *discriminant validity* yang lolos uji *discriminant validity* atau valid. Selain *cross loading*, nilai *Average Variam Extracted* (AVE) yang harus lebih dari 0,5 agar dapat dikatakan valid juga dapat digunakan untuk menilai *discriminant validity* (Ghozali, 2015).

Tabel 4.12
Hasil *Average Variam Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variam Extracted</i> (AVE)
X	0,629
Y	0,676
Z	0,701

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Dalam Tabel 4.12, Faktor persepsi dukungan organisasi, keterikatan pegawai, dan kinerja pegawai diketahui memiliki nilai $> 0,5$ pada tabel 4.12

Average Variant Extracted (AVE) di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang valid.

c. Uji Reliabilitas

Cronbach's alpha dan *Composite reliability* adalah dua teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas. Nilai batas bawah reliabilitas suatu konstruk ditentukan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu konstruk lebih besar dari 0,6, maka konstruk tersebut dianggap dapat dipercaya, sedangkan *Composite Reliability*, yang mengukur tingkat reliabilitas sebenarnya suatu konstruk, harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2015).

Tabel 4.13
Hasil *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i> (<i>rho_a</i>)	<i>Composite Reliability</i> (<i>rho_c</i>)	Keterangan
X	0,934	0,940	0,944	Reliable
Y	0,959	0,963	0,964	Reliable
Z	0,946	0,951	0,955	Reliable

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

4.5.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Langkah selanjutnya adalah memeriksa model struktural (*Inner Model*), yang berisi *R-Square* dan *Path Coefficient*, setelah menyelesaikan tahap evaluasi model dan menerima konstruk yang memenuhi persyaratan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

a. Nilai *R-Square*

Derajat pengaruh antara variabel laten independen dan dependen diukur menggunakan *R-Square*. Kriteria R^2 menurut Chin (1998) nilai *R-square* model sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan bahwa model tersebut kuat, moderate, dan lemah. Model prediktor lebih efektif dalam menjelaskan *variance* ketika nilai ini lebih tinggi.

Tabel 4.14
Hasil *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Y	0,564
Z	0,192

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Pada tabel 4.13, menunjukkan bahwa hasil nilai *R-Square* variabel keterikatan pegawai (Z) yaitu 0,192 atau 19,2% yang artinya variabel persepsi dukungan organisasi (X) secara substansial dapat menjelaskan variabel keterikatan pegawai (Z) dengan tingkat 19,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam variabel penelitian ini. Kemudian hasil nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai (Y) yaitu 0,564 atau 56,4% yang artinya variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan pegawai secara substansial dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) dengan tingkat 56,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam variabel penelitian ini.

b. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Path Coefficient merupakan besarnya hubungan atau pengaruh konstruk dari variabel laten. *Path coefficient* dilakukan dengan prosedur *Bootstraping Path Coefficients*. Prosedur ini merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan antara hubungan langsung dan tidak langsung yang ada pada setiap variabel.

Tabel 4.15
Hasil *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (0)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
X -> Y	0,318	0,323	0,079	3,996	0,000	Diterima
X -> Z	0,438	0,450	0,084	5,241	0,000	Diterima
Z -> Y	0,556	0,556	0,077	7,228	0,000	Diterima

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Pada tabel 4.14 yang menampilkan hasil hipotesis uji data Koefisien Jalur (*path coefficient*). Pada pengujian ini besarnya nilai hubungan antar variabel laten diketahui secara langsung. Untuk dapat menentukan penilaian tingkat signifikansi berdasarkan jika $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ yaitu 1,96 (Ghozali, 2016).

Diketahui bahwa, pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai $t\text{-statistik}$ 3,996 $>$ $t\text{-tabel}$ yang menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai atau dikatakan bahwa dinilai signifikan.

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai dapat dilihat dari nilai $t\text{-statistik}$ sebesar 5,241 $>$ $t\text{-tabel}$ yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai atau dikatakan bahwa dinilai signifikan.

Keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t\text{-statistik}$ sebesar 7,228 $>$ $t\text{-tabel}$ menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

4.5.3 Uji Hipotesis

Menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* 4.0, metode *bootstrapping* dalam metodologi analisis data PLS diuji menggunakan *path coefficient*, *t-statistics* dan *p-value* untuk memastikan apakah setiap variabel dapat memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung dan untuk menilai hubungan antara variabel.

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 4.16
Hasil *Direct Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
X -> Y	0,318	0,323	0,079	3,996	0,000	Diterima
X -> Z	0,438	0,450	0,084	5,241	0,000	Diterima

Z -> Y	0,556	0,556	0,077	7,228	0,000	Diterima
--------	-------	-------	-------	-------	-------	----------

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Jika dilihat pada Tabel 4.15 hipotesis pertama menguji tentang persepsi dukungan organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) karena pada nilai t-statistik 3,996 lebih besar dari $> 1,96$ dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$.

Pada pengujian hipotesis pada variabel persepsi dukungan organisasi (X) terhadap keterikatan pegawai (Z) memiliki pengaruh yang signifikan, karena terdapat nilai t-statistik 5,241 lebih besar dari $> 1,96$ dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$.

Juga pada pengujian hipotesis variabel keterikatan pegawai (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh yang signifikan, karena terdapat nilai t-statistik 7,228 lebih besar dari $> 1,96$ dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Tabel 4.17
Hasil *Indirect Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
X -> Z -> Y	0,243	0,251	0,060	4,022	0,000	Diterima

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Karena nilai t-statistik sebesar 4,022 lebih besar dari $> 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$, maka pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa uji hipotesis pertama yang menguji variabel persepsi dukungan organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui keterikatan karyawan (Z) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

4.6 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Apabila *t-statistik* lebih besar dari *t-tabel* 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05 maka hasil pengaruh langsung (*Direct Effect*) variabel persepsi dukungan organisasi menghasilkan nilai signifikan yang menunjukkan adanya pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja pegawai. Begitu pula dengan variabel keterikatan pegawai menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa keterikatan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis signifikan atau terdukung. Terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai, ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan pegawai yang signifikan.

H1 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis yang pertama mendapatkan hasil bahwa pada variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,318 diartikan bahwa dalam nilai dari koefisien jalur pada hipotesis ini hasilnya positif, T-statistics sebesar $3,996 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,000 > 0,05$. sehingga dalam pengujian hipotesis pertama antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan hasil yang signifikan. Faktor yang berperan dalam kondisi ini dapat dilihat dari faktor persepsi dukungan organisasi dalam memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika variabel persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari empat indikator terkait penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

Edison, Anwar, dan Khomariyah (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil suatu proses yang dievaluasi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap indikasi kinerja yang buruk harus dilihat sebagai isyarat bagi manajemen untuk menyesuaikan setiap aspek perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja

adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh orang-orang atau tim yang mematuhi standar kerja untuk tujuan pada pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Ketika pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka, kinerja mereka dapat dianggap sebagai yang baik

Sedangkan persepsi dukungan organisasi menurut Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986), adalah keyakinan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka mengenai seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Jadi, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah sikap karyawan yang baik mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka-merupakan kunci untuk memahami bagaimana karyawan mempersepsikan dukungan organisasi, atau dukungan organisasi yang dirasakan.

Dalam mengukur persepsi dukungan organisasi, konsep menghormati, yang diukur melalui indikator islam menjadi cerminan kepatuhan agama serta nilai etika dan moral, sehingga penting dalam membangun dukungan dari anggota dan pemangku kepentingan (Rice, 1999). Sebagaimana firman Allah dalam Surat An-Nisa ayat 86 sebagai berikut:

وَإِذَا حُيِّتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا (سورة النساء: ٨٦)

Artinya: “Dan apabila kamu dihormati dengan suatu penghormatan (salam), balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik daripadanya atau balaslah dengan yang sepadan. Sesungguhnya Allah Maha Memperhitungkan segala sesuatu.” (Q.S. An-Nisa [4]:86).

Indikator Islam sebagai alat untuk mengukur persepsi dukungan organisasi adalah dalam konsep menghormati. Menurut Fuad bin Abdil Aziz Asy-Syalhub dalam bukunya yang berjudul “Fiqh Adab” hal ini menjelaskan bahwa umat Islam tetap bersikap lemah lembut dan rendah hati terhadap sesama Muslim. Namun, persaudaraan antara umat Islam dan masyarakat bisa terputus jika mereka bersikap sombong dan meremehkan orang lain (Azizah dkk, 2023).

Jika dilihat dari teori tersebut maka dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan aspek yang dapat mempengaruhi pada kinerja seorang pekerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Prastyana dan Rini (2023), Efendi, dkk (2022), Sabir, dkk (2021) dan Diana dan Frianto (2021) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu dan dari hasil analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa jika diupayakan adanya persepsi dukungan organisasi yang baik pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung, hal tersebut dapat memberikan efek positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

H2 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis yang kedua mendapatkan hasil bahwa pada variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,438 diartikan bahwa dalam nilai dari koefisien jalur pada hipotesis ini hasilnya positif, *T-statistics* sebesar $5,241 > 1,96$ dan *p-value* sebesar $0,000 > 0,05$. Sehingga dalam pengujian hipotesis kedua antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai menghasilkan hasil yang signifikan. Faktor yang berperan dalam kondisi ini dapat dilihat dari faktor persepsi dukungan organisasi dalam memberikan pengaruh pada keterikatan pegawai. Hal ini menunjukkan jika variabel persepsi dukungan organisasi (X) yang terdiri dari empat indikator terkait penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap keterikatan pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

Saks (2006) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai yaitu karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, pengakuan dan penghargaan, keadilan prosedural, dan keadilan distributif. Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keterikatan pegawai. Aspek ini dapat menciptakan keyakinan karyawan bahwa

organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan yang terlibat didasarkan pada norma timbal balik di tempat kerja.

Jika dihubungkan dengan aspek islam dalam melakukan pekerjaan, keterikatan pegawai dari para pekerja dapat didapatkan disaat pekerja memiliki Mujahadah An-Nafs mengacu pada segala usaha dan upaya yang kuat, tulus, dan untuk diri sendiri (*vigor*), itqon mengacu pada sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan (*dedication*), dan quwwatul azmi yang mengacu pada integritas atau kemauan yang kuat (*absorption*). Islam mengajarkan pengendalian diri sebagai sikap yang mendorong seseorang untuk selalu mengutamakan akal dan hati di atas hawa nafsunya (emosi), terutama ketika berusaha memenuhi kebutuhannya (Arifin dkk, 2023). Hal ini dijelaskan oleh Allah SWT dalam firmanNya pada Q.S. Al-Ankabut ayat 69 yang berbunyi,

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ (سورة العنكبوت: ٦٩)

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (Al-'Ankabut, QS: 69).

Pada Q.S. Al-Ankabut ayat 69 memiliki makna bahwa setiap Muslim harus mengupayakan dapat berusaha untuk mengubah nasib mereka agar mendapatkan kepuasan baik di dunia maupun di akhirat. Sebagai seorang Muslim diharuskan memiliki etika saat bekerja yang tidak hanya dapat bekerja secara fisik dan mental tetapi, juga harus diupayakan bekerja dengan rajin, gigih, dan loyal untuk meningkatkan kinerja mereka (Arifin dkk, 2023).

Jika dilihat dari teori tersebut maka dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan aspek yang dapat mempengaruhi pada keterikatan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nurhayati dan Suryalena (2023), Fajardika, dkk (2022), Claudianty dan Suhariadi (2020) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu dan dari hasil

analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa jika diupayakan adanya persepsi dukungan organisasi yang baik pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung, hal tersebut dapat memberikan efek positif terhadap keterikatan dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

H3 : Keterikatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,556, *T-statistics* sebesar 7,228 > 1,96, dan *p-value* 0,000. Dalam pengujian hipotesis ketiga antara keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai menghasilkan hasil yang signifikan. Maka dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika tingkat keterikatan pegawai dalam bekerja di instansi sudah cukup baik, sehingga kondisi ini juga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung. Dengan demikian keterikatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan membentuk lingkungan kerja yang menekankan pada keterikatan pegawai harus dapat berjalan dan diterima secara baik untuk semua pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung. Faktor yang berperan dalam kondisi ini dapat dilihat dari faktor keterikatan pegawai dalam memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika variabel keterikatan pegawai (*Z*) yang terdiri dari tiga indikator terkait *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan segenap harta, pikiran, dan tenaga untuk mengaktualisasikan atau menunjukkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat terbaik (*khairul ummah*). Terkait pentingnya mencari nafkah dengan bekerja, bahwa manusia hanya memanusiakan dirinya sendiri melalui kerja (Tasmara, 2002). Terkait pentingnya bekerja dan senantiasa berusaha untuk meningkatkan hasil kerja telah Allah SWT beri pedoman pada firman-Nya dalam Q.S. Al-Qashash ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءَاتِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (سورة
القصص: ٧٧)

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash, 28:77).

Dalam Islam mengamanatkan pada umatnya untuk berupaya selalu mencari nafkah, meningkatkan produktivitas, dan terlibat dalam kegiatan ekonomi di berbagai industri, termasuk perdagangan, industri, perkebunan, dan pertanian. Jika bekerja dengan rajin dan berkah setiap individu yang bekerja dapat memberikan bantuan kepada keluarga atau orang lain yang membutuhkan. Terlibat dalam memenuhi perintah Allah dalam mematuhi firman-Nya karena Islam mewajibkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberikan bobot yang sama pada perintah ini dengan perintah untuk berdoa, membayar zakat, dan tunduk pada kehendak Allah dalam perang (Tasmara, 2002).

Dalam melakukan pekerjaan harus dibarengi dengan keterikatan dalam melakukan pekerjaan tersebut pada setiap karyawan. Menurut Pringgabayu & Keizer (2017) keterikatan karyawan memiliki pengertian yaitu kondisi pikiran dan perasaan yang tulus yang selaras dengan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota staf untuk organisasi. Dapat disimpulkan bahwa keterikatan pegawai adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan karyawan, organisasi, dan nilai-nilai perusahaan yang ditandai dengan ketulusan, dedikasi, dan rasa hormat terhadap pekerjaan mereka.

Jika karyawan memiliki keterikatan yang cukup baik atas suatu pekerjaan dalam perusahaannya, karyawan tersebut akan senantiasa hadir serta bekerja secara tertib dan teratur, memiliki rasa kepemilikan atas tanggung jawab perusahaan, memiliki kemampuan untuk selalu bersemangat dan kemampuan untuk senantiasa menjaga kinerja yang baik dari para karyawan. Keterikatan karyawan dapat terjadi jika pekerjaan yang dilakukan telah sesuai minat, poin-poin pribadi, kepribadian

seorang karyawan, serta keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Nurjanah dkk, 2016).

Jika dilihat dari teori tersebut maka dapat dikatakan bahwa keterikatan pegawai merupakan aspek yang dapat mempengaruhi pada kinerja seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sucahyowati dan Hendrawan (2020), Noviardy dan Aliya (2020), mengatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu dan dari hasil analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa jika diupayakan adanya keterikatan pegawai yang baik pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung, hal tersebut dapat memberikan efek positif terhadap kinerja dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

H4 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis yang keempat mendapatkan hasil bahwa pada variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,243, *T-statistics* sebesar 4,022, dan *p-value* 0,000. Dalam pengujian hipotesis keempat antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai menghasilkan hasil yang signifikan. Maka dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika tingkat persepsi dukungan organisasi dalam bekerja di instansi sudah cukup baik, sehingga hal tersebut juga dapat mendorong peningkatan keterikatan dari para pegawai saat bekerja dan akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan pegawai yaitu karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, pengakuan dan penghargaan, keadilan prosedural, dan keadilan distributif. Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keterikatan pegawai. Aspek ini dapat menciptakan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi

karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan yang terlibat didasarkan pada norma timbal balik di tempat kerja (Saks, 2006).

Menurut Schaufeli & Bakker (2006), keterikatan karyawan merupakan kondisi pikiran dan perasaan yang tulus yang selaras dengan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota staf untuk organisasi. Dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan yaitu sikap positif karyawan terhadap pekerjaan karyawan, organisasi, dan nilai-nilai perusahaan yang ditandai dengan ketulusan, dedikasi, dan rasa hormat terhadap pekerjaan mereka. Keterikatan karyawan jika dikaitkan pada konsep Islam maka akan selalu terikat dengan kata mujahadah an-nafs mengacu pada tulus dan untuk diri sendiri (*vigor*), itqon mengacu pada sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan (*dedication*), dan quwwatul azmi yang mengacu pada integritas yang kuat (*absorption*). Suatu pekerjaan yang dilakukan akan mencapai tujuan yang tepat sasaran saat pekerjaan tersebut dilakukan dengan mujahadah an-nafs, itqon, dan quwwatul azmi. Hal ini terdapat pada firman Allah SWT pada Q.S. Ar-Ra'd ayat 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ ۚ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَ مَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ ۚ مِنْ وَالٍ
(سورة الرعد: ١١)

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar-Ra'd: 11).

Ayat ini menyoroti perlunya setiap Muslim untuk berusaha mengubah nasib mereka agar mendapatkan kepuasan baik di dunia maupun di akhirat. Seorang Muslim harus memiliki etika kerja yang tidak hanya mampu secara fisik dan mental untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi juga rajin, gigih, dan loyal. Etika kerja ini tidak sama dengan etika kerja kaum kapitalis yang hanya berorientasi pada orientasi dan pandangan duniawi semata. Telah ditemukan bahwa peningkatan kinerja individu

dipengaruhi oleh keterikatan karyawan yang Islami. Keterikatan karyawan yang Islami menganjurkan untuk bersabar, bersyukur atas tantangan apa pun yang mereka hadapi, mengerahkan seluruh kemampuan (ikhtiar), berserah diri (tawakkal), dan tulus (ikhlas). Partisipasi kerja secara Islami memperkuat kemampuan emosional dan mental seseorang (Arifin dkk, 2023).

Adanya keterikatan karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat pula mencapai tujuan yang telah diharapkan oleh suatu perusahaan untuk memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Jika karyawan memiliki keterikatan yang cukup baik atas suatu pekerjaan dalam perusahaannya, karyawan tersebut akan senantiasa hadir serta bekerja secara tertib dan teratur, memiliki rasa kepemilikan atas tanggung jawab perusahaan, memiliki kemampuan untuk selalu bersemangat dan kemampuan untuk senantiasa menjaga kinerja yang baik dari para karyawan (Nurjanah dkk, 2016). Hasil penelitian ini menyimpulkan jika saat seorang karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik maka, hal tersebut akan menjadi pendorong terciptanya keterikatan karyawan dalam individu pekerja. Ketika keterikatan karyawan tersebut telah terbentuk dengan baik maka dari hal tersebut akan mendorong peningkatan kinerja dari karyawan yang ada di suatu perusahaan. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa dengan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung cukup baik, hal tersebut dapat memberikan efek positif terhadap keterikatan pegawai yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung. Disaat keterikatan pegawai telah dirasakan dengan baik, kondisi tersebut akan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung yang nantinya akan cenderung mengalami peningkatan kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan sebelumnya terkait pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh keterikatan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung maka, diperoleh hasil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maknanya semakin baik persepsi dukungan organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai. Maknanya semakin baik persepsi dukungan organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung akan semakin baik pula keterikatan pegawai yang dihasilkan.
3. Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maknanya jika tiap pegawai telah memiliki keterikatan pada pekerjaan mereka maka, akan menimbulkan terbentuknya kinerja pegawai yang baik pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung.
4. Keterikatan pegawai dapat memediasi hubungan antara pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Maknanya jika pegawai ketika merasa memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik maka, hal tersebut akan menimbulkan terciptanya keterikatan pegawai yang timbul pada tiap pegawai. Ketika keterikatan pegawai telah timbul pada tiap pegawai maka, kinerja pegawai yang akan dihasilkan pun akan timbul secara baik pula.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan dan disimpulkan di atas, dapat dipaparkan terkait saran penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah didapat, ditemukan jika indikator memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai serta ditambah melalui keterikatan pegawai sebagai faktor pemediasinya. Maka dari itu, Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung dapat memfokuskan pada pemberian dukungan organisasi yang tepat dan memadai guna meningkatkan keterikatan pegawai yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dikarenakan terdapat beberapa limitasi pada penulisan maka, penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menemukan informasi lebih terkait data-data terbaru dari perusahaan sebagai penunjang penjelasan tambahan dari penelitian yang dilakukan di suatu lokasi. Hal ini ditujukan untuk dapat mengurangi terhambatnya proses penyusunan penelitian yang dilakukan. Untuk mengetahui kemungkinan variabel yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi keterikatan dan kinerja karyawan, peneliti selanjutnya dapat melakukan pembaharuan atau penambahan variabel lainnya. Misalnya, peneliti dapat menambahkan variabel *organizational policies, workplace well-being, communication, empowerment, career development* (Susanto dkk, 2016; Anitha, 2014; Ravikumar, 2013).

Selain itu, untuk mendapatkan hasil agar lebih memahami suatu fenomena secara holistik terkait metode penelitian yang digunakan dapat menggunakan metode penelitian kualitatif atau *mixed method*, dikarenakan pendekatan tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dari beberapa sudut pandang (Nasution dkk, 2004).

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu, Mangkunegara. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Abdul Aziz Al-Khayyath. 1994. Etika Bekerja Dalam Islam, Terjemahan Mohammad Nurhakim, (Jakarta: Gema Insane Press)
- Abdul Hakim, 2006, Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah JRBI Volume 2, Nomor 2 Juli 2006;165 - 180
- Abdus Salam, (2014), Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalia, Jakarta
- Achmad Sani Supriyanto ; Vivin Maharani. 2019. *Riset Manajemen SDM : Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang : Inteligencia Media
- Agus Triyanto. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Vol.7 No.4.
- Agustini, F. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi Pertama. Medan: Penerbit Madenatera.
- Ahmad Sani Supriyanto, & Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, 2(1).
- Al-Hasyimi, A. M. (2009). Akhlak Rasul Menurut Bukhari dan Muslim. Jakarta: Gema Insani.
- Al-Husein, A.: Shahih Muslim. Kairo, Dar al-Kutub (1918)
- Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Al-Mubarakfuri, Shafiurrahman, S.: Sirah Nabawiyah. Umul Qura, Jakarta (2011)
- Alo, Liliweri. 2011. Komunikasi : Serba Ada Serba Makna. Jakarta : Kencana
- Al-Qardhawi, Y. (2004). Manajemen Zakat Profesional, terj. Jasmin dan Faozan. Solo: Media Insani Press.
- Amir, F. M. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Andreas Wijaya. 2019. Metode Penelitian Menggunakan Smart Pls 03. Yogyakarta: Innosain
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 No. 3, Hal. 308-323.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529-539.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385.
- Arifin, N., Tjahjono, H. K., Hartono, A., & Muafi, M. (2021). Employee engagement on employee performance: Islamic perspective. In *International Conference on Business and Technology* (pp. 995-1003). Cham: Springer International Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

- Arisandi, N. D. (2023). Perceived Organizational Support Penilaian Kinerja Dan Information Technology Capability Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Mahardhika*, 21(2), 327-338.
- Arsi, A., & Herianto. (2021). Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. 1–8.
- As'ad, 2001, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. Analisis statistic dengan Microsoft exel dan SPSS. Yogyakarta.
- Ash-Shiddieqy, Muhammad Hasbi. 2011. Tafsir Al Qur'anul Madjid An-Nur, Jilid I. Jakarta, Cakrawala Publishing.
- Asy-Syalhub, Fuad bin Abdil Aziz, Kumpulan Adab Islami. Bogor, Griya Ilmu, 2015.
- Azizah, S. N. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) dan Work Stress Terhadap Munculnya Perilaku Kontraproduktif Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141-150.
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 485-490.
- Bejo Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta, Bumi Aksara.
- Bisen, Vikram dan Priya, 2009, Bussiness Communication, New Age International Ltd. New Delhi.
- Bougie, Roger dan Uma Sekaran (2009), Research Method for Business : a Skill Building Approach, Chichester : John Willey.

- Budyatna, Muhammad. 2015. Teori-Teori Mengenai Komunikasi Antar Pribadi. Prenadamedia Group: Jakarta
- Chasanah, Nur. 2008. "Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora, Tbk Regional Jateng dan DIY)". Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Churchill, G.A., Ford, N.M., and Walker, O.C., (1979), "Organizational climate and job satisfaction in the sales force", *Journal of Marketing Research*, Vol 13 No. 4, pp. 323-32
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Michael J. Wesson. (2013). *Organizational Behaviour* (3rd ed.). New York: McGRAW-Hill.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.
- Dini, F. dan Susanto, A.H. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Natura Indoland. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* Vol. 1, No. 3 September 2023 E-ISSN : 2963-4830; P-ISSN : 2963-6035, Hal 133-144 DOI: <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i3.1861>
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507

- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 53-62.
- Gaol, Jummy L. 2014. Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, 2014. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hakam, S., Pamungkas, C., & Budiwanti, E. (2017). Ringkasan Hasil Penelitian Komodifikasi Agama-Agama di Korea Selatan. *Jurnal Kajian Wilayah*, 7(2), 159–168.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.
- Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service

- Handayani, A. S., & Suharnomo, S. (2023). Analisis Pengaruh Kecocokan Individu-Organisasi (Person-Organization Fit) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention) Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten). *Diponegoro Journal of Management*, 12(2).
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Harahap, S. A. R., Azmi, M. U., & Syamsuri, S. (2021). Pembangunan Ekonomi Islam Melalui Peran Sumber Daya Manusia. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 6(1), 1-10.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational statistics*, 28, 565-580.
- Herzberg, Frederick. (2008). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction. Malaysia: Sunway Univesity.
- Hidayat, Taufik (2008), Komponen dan Perbandingan Kepuasan Kerja antar Karyawan Muslim dan Non-Muslim (Study Kasus: PT. Jas Engineering), Jakarta: Universitas Indonesia
- Hilmawan, I. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening. *Rekaman : Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 154–166. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7100>
- Homans, G. C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms* (Revised ed.). Harcourt Brace Jovanovich.

- Hopkins. (1993). *Desain Penelitian Tindakan Kelas (Model Ebbut)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Howell, W.C. & Dipboye, R.L. (1986). *Essentials of Industrial and Organizational Psychology*, 3 Ed. Chicago Illinois: Dorsey Press.
- Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53.
- Iverson, Roderick D. dan Margaret Deery. 1997. "Turnover Culture in The Hospitality Industry". *Human Resource Management Journal*, Vol. 7, No.4, h. 71-82.
- Jeli Nata Liyas, Reza Primadi 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Vol.2 No.1* 2017
- Julita, S., & Andriani, I. (2017). Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Dan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banda Aceh". *Jurnal Psikologi Undip*, 16(1), 40-53.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan 2015, *Sikap Kerja, dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*, CV Alfabeta, Jakarta.
- Khan. Z, et. al. 2017. Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Including the Moderating Role of Motivation: A Survey of Commercial Banks in Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Universal Journal of Industrial and Business Management* 5(1): 1-9.
- Koopmans, L., et al. 2014. Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*: 56(3), 331-337
- Kunandar. 2011. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Letsoin, A. (2023). Perintah Bekerja Dalam Islam: Pelajaran Dari Qs. At-Taubah [9] Ayat 105. *Jahe: Jurnal Ayat Dan Hadits Ekonomi*, 1(4), 56-61.

- Little, B., & Little, P. (2006). Employee engagement: Conceptual issues. *Journal of Organizational Cultures, Communications and Conflicts*, 10(1), 111-120.
- Locke, E.A, 1969, The Nature And Causes Of Job Satisfaction, M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*: 1297-1349. New York: John Wiley.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Machmud, M. E. (2016). Transaksi Dalam Teori Exchange Behaviorism George Caspar Homans (Perspektif Ekonomi Syariah). *Iqtishadia*, 8(2).
- Mighfar, Shokhibul, 2015. Social Exchange Theory: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *Jurnal Lisan Al-Hal*, Vol. 9, No. 2, hal. 261.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Muafi, M.: Investigating the dimensionality of work life balance in Islamic (Wlbip): an Insight from Indonesia. *J. Islam. Bus. Manag.* **11**(01), 198–216 (2021)
- Muhaimin. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur TBK Bandung. *Jurnal Psikologi Universitas Bina Darma*. <http://www.librarygunadarma.com>. Diunduh tgl 19 Mei 2024.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. UI PRESS.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, F. H., Jailani, M. S., & Junaidi, R. (2024). Kombinasi (mixed-methods) dalam praktis penelitian ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 251-256.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived Organizational Support and Risk Taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>

- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2016). Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, 20 (2), 310–324.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1490-1496.
- P. A., Arvianto, V., & Usino, W. Analisis Pengaruh Kualitas Sistem Informasi, Kualitas Informasi Dan Perceived Usefulness Terhadap Kepuasan. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN*, 2723, 6609.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, I(2), 171–178.
- Pramularso, E. Y., & Anggraeni, N. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142-150.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). “Kebijakan Kinerja Karyawan”. Yogyakarta: BPFE.
- Pringgabayu, D., & De Keizer, H. (2017). Penerapan Sistem Rekrutmen untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 167-176.
- Rachmawati, M. (2013). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. *Among Makarti*, 6(12), 53-65.
- Ramadhan & Sembiring. 2014. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14 – no.1 April.
- Ramadhan, B. M., & Ryandono, M. N. (2015). Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis. *JESTT* , Vol. 2 No. 4.

- Ravikumar, T. (2013). A study on impact of teamwork, work culture, leadership and compensation on engagement level of employees in msme in india. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2 (8), 175-185.
- Rediansyah, R., & Aditiarno, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di CV. Santosa Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5361-5368.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Rice, G. (1999). Islamic ethics and the implications for business. *Journal of business ethics*, 18, 345-358.
- Rivai, Veithzal (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 2002, Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., 2008, Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

- Saks,A.M. (2006), "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619.
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sapari, Yusuf, 2018. Komunikasi dalam Perspektif Teori Pertukaran. *Jurnal Signal*, Vol. 6, No. 1, hal. 56-61.
- Sarwono, Jonathan. 2007. Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis: Aplikasi Riset Pemasaran, Keuangan, MSDM, dan Kewirausahaan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Schaufeli, et.al. 2002. Burnout and engagement in university students: A CrossNational Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 33 No.5, pp 464-481.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. Salanova, M (2006), The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire : A Cross-National Study, *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Sedarmayanti, 1995, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Siagian, Sondang P. 2018. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Singodimedjo, M. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: SMMAS.
- Siswono, D, S. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Di Rodex Travel Surabaya.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Press.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset

- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi, D. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Medikonis*, 14(1), 66-77.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Susanto, F., Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement di hotel Ibis Style di Surabaya* (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tannady, H., Renwarin, J. M., Nuryana, A., Mudasetia, M., Nawiyah, N., Mustafa, F., ... & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320-4335.

- Tasmara, Toto. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press.
- Janan, Ahamad, Asifudin. (2004). Etos Kerja Islami. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Trahan, Wanda A., Steiner, Dirk D. (1998). Factor Affecting Supervisors Use Of Disciplinary Action Following poor Performance. *Journal Of Organization Behaviour*. Vol 15: 129-139.
- Uma Sekaran, 2006. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein, 2002, “Metodologi Penelitian”, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Vecchio, Robert P. 1995. *Organizational Behavior*. The Dryden Press. Florida.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(2), 172-179.
- Wahyuningrum. 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Semarang: Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Warsito, Bambang. 2008. *Teknologi Pembelajaran Landasan dan Aplikasi*, Jakarta : Rineka Cipta
- West, Richard, Lynn H. Turner. 2008. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi 3*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. 2002. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personal*. (cetakan kedua). Rineka Cipta. Jakarta
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja (5th ed.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56.

- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Karyawan Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251-257.
- Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Yunarifah, U. N., Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145–164.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Sofia Firdausi
Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 29 Maret 2002
Alamat Asal : Jl. Argopuro Gang 10A No. 3, RT 03 RW 04,
Perumahan Kopian, Kelurahan Ketapang,
Kecamatan Kademangan, Kota Probolinggo, Jawa
Timur, 67222
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
No. Telepon : 081331622050
Email : sofiafirdausi99@gmail.com

Pendidikan Formal

2006 – 2008 : TK Bhayangkari Probolinggo
2008 – 2009 : SD Negeri Ketapang 3 Probolinggo
2009 – 2015 : SD Negeri Sukabumi 10 Probolinggo
2015 – 2018 : SMP Negeri 1 Probolinggo
2018 – 2021 : SMA Negeri 1 Probolinggo
2021 – 2025 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas
Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2022 – 2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas
Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi dan Penghargaan

2023 – 2024 : Anggota Divisi Kesejahteraan Anggota UKM Taekwondo UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2023 : Juara 1 Economy Festival: National Business Plan Competition DEMA
Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2024 – 2025 : Sekretaris Asisten Laboratorium JCA (Job Career & Alumni)

Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

No.	
-----	--



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN PEGAWAI (Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)

Kepada:

Yth. Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung

Di Tempat.

Perkenalkan saya Sofia Firdausi, Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam hal ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi di UIN Malang. Untuk itu, saya mohon untuk kesediaan Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterikatan Pegawai (Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)".

Setiap jawaban atau informasi yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penelitian ini. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis secara keseluruhan dan data tersebut terjamin kerahasiaannya hanya untuk keperluan penelitian semata dan tidak disebarluaskan. Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Semoga segala kebaikan dan bantuan Bapak/Ibu dibalas lebih baik untuk dunia dan akhirat oleh Allah SWT.

Hormat Saya,
Sofia Firdausi

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN PEGAWAI (Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)

I. IDENTITAS RESPONDEN

Silakan Bapak/Ibu isi dan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan identitas:

Nama Responden :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Usia :

Pendidikan Akhir : SD / SMP (SLTP) / SMA (SMK) / D-I / D-II / D-III /
D-IV/ S1 / S2 / S3

Unit/Bidang Jabatan :

Masa Kerja : () < 1 Thn () 1 – 5 Thn () > 5 Thn

Status Pegawai : () Tetap () Tidak Tetap

II. PETUNJUK PENGISIAN

Silakan Bapak/Ibu isi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan Bapak/Ibu terhadap jawaban tersebut, dengan keterangan sebagai berikut:

No	Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
		(Sangat Setuju)	(Setuju)	(Netral)	(Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)
		5	4	3	2	1

III. DAFTAR KUESIONER

A. Persepsi Dukungan Organisasi (X)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi saya dalam bekerja.					
2.	Organisasi menyediakan sumber daya yang cukup untuk membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
3.	Organisasi memberikan dukungan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan saya.					
4.	Organisasi memberikan pelatihan kepada saya untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas.					
5.	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan					
6.	Saya mampu memahami kebijakan - kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi/organisasi dengan baik					
7.	Saya mampu bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya mampu bersosialisasi dengan baik terhadap lingkungan kerja di instansi/organisasi					
9.	Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan					
10.	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan kontribusi					
11.	Organisasi memberikan kesempatan promosi bagi saya					
12.	Organisasi menghargai pendapat saya					

B. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya disiplin dalam bekerja					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan fokus pada kualitas kerja					
3.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan hasil yang baik					
4.	Kuantitas kerja bagi saya merupakan hal yang penting					
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6.	Saya selalu menetapkan target penyelesaian dalam bekerja					
7.	Saya dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebaskan.					
8.	Saya pernah mengalami penumpukan pekerjaan maka, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
9.	Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain					
10.	Saya berusaha untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan					
11.	Saya bekerja dengan jujur					
12.	Saya merasa ada banyak perbedaan dengan rekan kerja, maka saya berusaha bekerjasama dengan baik					
13.	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					
14.	Saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan berulang kali					
15.	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					

C. Keterikatan Pegawai (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Ditempat kerja, saya merasa bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
3.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk instansi					
4.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi					
5.	Saya berusaha untuk beradaptasi dengan situasi kerja yang tidak pasti dalam instansi					
6.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
7.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan					
8.	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan					
9.	Saya menikmati pekerjaan saya					
10.	Saya merasa bahagia ketika bekerja					

Lampiran 3 Data Kuesioner

a. Persepsi Dukungan Organisasi (X)

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12
1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
6	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4
10	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	5
11	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
13	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
14	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
15	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5
16	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5
19	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5
20	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
21	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5
22	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
23	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3
27	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
30	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
32	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
37	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3
38	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
43	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
47	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
50	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
51	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
57	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
66	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
69	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
77	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
78	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
80	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4

b. Kinerja Pegawai (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
9	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
26	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
38	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
40	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
41	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
42	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
50	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5
56	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
57	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5
58	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
59	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
60	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
61	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5
62	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
63	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
66	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
69	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
70	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
71	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
72	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
73	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
74	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
75	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
76	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
77	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
78	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4
79	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
80	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	5	3

c. Keterikatan Pegawai (Z)

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4
5	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3
6	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
7	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
12	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
13	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
22	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
23	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
24	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3
25	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
26	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
27	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
28	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
36	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
37	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
42	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
50	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
69	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
70	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
71	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
78	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5

Lampiran 4 Distribusi Responden

1. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	63	79%
Perempuan	17	21%
Jumlah	80	100%

b. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<25	7	9%
25 – 30	14	18%
31 – 40	19	24%
41 – 50	25	31%
>50	15	19%
Jumlah	80	100%

c. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
<1	6	8%
1 - 5	25	31%
>5	49	61%
Jumlah	80	100%

d. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SD	0	0%
SMP (SLTP)	0	0%
SMA (SMK)	22	28%
D-I	0	0%
D-II	0	0%
D-III	2	3%
D-IV	2	3%
S1	48	60%
S2	6	8%
S3	0	0%
Jumlah	80	100%

e. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah Responden	Persentase
Tetap	80	100%
Jumlah	80	100%

2. Deskripsi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	X.1	0	0	3	57	20	80	4,21
2.	X.2	0	0	7	54	19	80	4,15
3.	X.3	0	0	9	50	21	80	4,15
4.	X.4	0	0	9	36	35	80	4,33
5.	X.5	0	0	8	37	35	80	4,34
6.	X.6	0	0	9	39	32	80	4,29
7.	X.7	0	0	13	29	38	80	4,31
8.	X.8	0	0	12	37	31	80	4,24
9.	X.9	0	0	9	51	20	80	4,14
10.	X.10	0	0	6	52	22	80	4,20
11.	X.11	0	0	12	43	25	80	4,16
12.	X.12	0	0	9	36	35	80	4,33

b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Keterikatan Pegawai (Z)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	Z.1	0	0	10	34	36	80	4,33
2.	Z.2	0	0	10	35	35	80	4,31
3.	Z.3	0	0	9	38	33	80	4,30
4.	Z.4	0	0	8	40	32	80	4,30
5.	Z.5	0	0	9	43	28	80	4,24
6.	Z.6	0	0	13	33	34	80	4,26
7.	Z.7	0	0	5	47	28	80	4,29
8.	Z.8	0	0	14	37	29	80	4,19
9.	Z.9	0	0	16	38	26	80	4,13
10.	Z.10	0	0	10	40	30	80	4,25

c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	Y.1	0	0	6	38	36	80	4,38
2.	Y.2	0	0	7	42	31	80	4,30
3.	Y.3	0	0	4	35	41	80	4,46
4.	Y.4	0	0	5	40	35	80	4,38
5.	Y.5	0	0	8	46	26	80	4,23
6.	Y.6	0	0	3	44	33	80	4,38
7.	Y.7	0	0	6	35	39	80	4,41
8.	Y.8	0	0	8	39	33	80	4,31
9.	Y.9	0	0	9	35	36	80	4,34

10.	Y.10	0	0	5	45	30	80	4,31
11.	Y.11	0	0	7	33	40	80	4,41
12.	Y.12	0	0	9	38	33	80	4,30
13.	Y.13	0	0	7	41	32	80	4,31
14.	Y.14	0	0	4	43	33	80	4,36
15.	Y.15	0	0	7	35	38	80	4,39

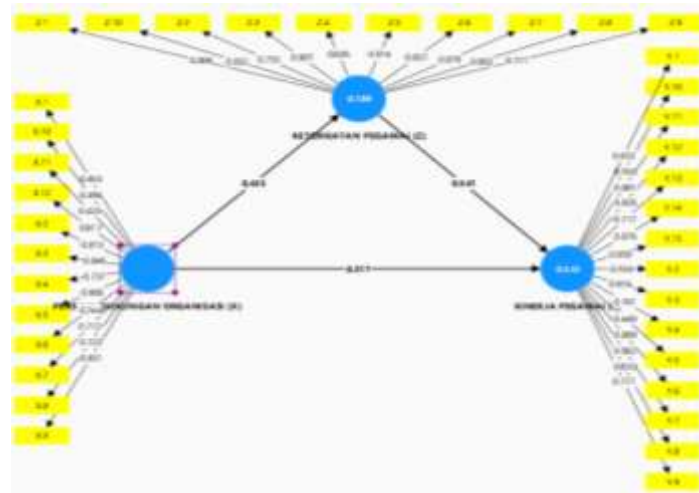
Lampiran 5 Hasil Uji Penelitian *SmartPLS 4.0*

1. Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Hasil Uji Validitas Konvergen *Outer Loadings* Sebelum Diolah

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X)	X1	0,853	Valid
	X2	0,813	Valid
	X3	0,846	Valid
	X4	0,737	Valid
	X5	0,806	Valid
	X6	0,744	Valid
	X7	0,712	Valid
	X8	0,722	Valid
	X9	0,831	Valid
	X10	0,494	Tidak Valid
	X11	0,423	Tidak Valid
	X12	0,817	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,652	Tidak Valid
	Y2	0,706	Valid
	Y3	0,874	Valid
	Y4	0,781	Valid
	Y5	0,449	Tidak Valid
	Y6	0,889	Valid
	Y7	0,862	Valid
	Y8	0,830	Valid
	Y9	0,777	Valid
	Y10	0,768	Valid
	Y11	0,881	Valid
	Y12	0,826	Valid
	Y13	0,717	Valid
	Y14	0,876	Valid
	Y15	0,859	Valid

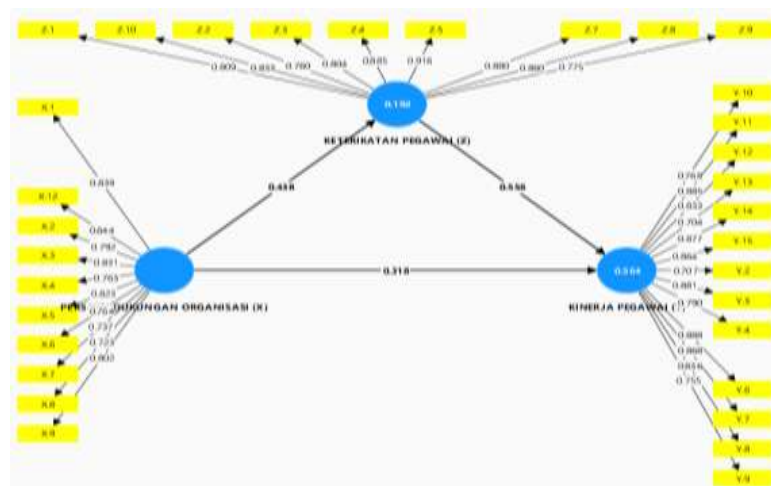
Keterikatan Pegawai (Z)	Z1	0,806	Valid
	Z2	0,755	Valid
	Z3	0,807	Valid
	Z4	0,885	Valid
	Z5	0,914	Valid
	Z6	0,657	Tidak Valid
	Z7	0,879	Valid
	Z8	0,863	Valid
	Z9	0,771	Valid
	Z10	0,832	Valid



b. Hasil Uji Validitas Konvergen *Outer Loadings* Setelah Diolah

Variabel	Item	Loading Factor	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X)	X1	0,839	Valid
	X2	0,792	Valid
	X3	0,831	Valid
	X4	0,763	Valid
	X5	0,823	Valid
	X6	0,764	Valid
	X7	0,737	Valid
	X8	0,723	Valid
	X9	0,802	Valid

	X12	0,844	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y2	0,707	Valid
	Y3	0,881	Valid
	Y4	0,790	Valid
	Y6	0,888	Valid
	Y7	0,868	Valid
	Y8	0,836	Valid
	Y9	0,755	Valid
	Y10	0,768	Valid
	Y11	0,885	Valid
	Y12	0,833	Valid
	Y13	0,704	Valid
	Y14	0,877	Valid
	Y15	0,864	Valid
Keterikatan Pegawai (Z)	Z1	0,809	Valid
	Z2	0,760	Valid
	Z3	0,804	Valid
	Z4	0,885	Valid
	Z5	0,916	Valid
	Z7	0,880	Valid
	Z8	0,860	Valid
	Z9	0,775	Valid
	Z10	0,833	Valid



c. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Cross loading

Item	X	Y	Z
X.1	0,839	0,387	0,348
X.2	0,792	0,488	0,471
X.3	0,831	0,404	0,389
X.4	0,763	0,436	0,284
X.5	0,823	0,449	0,331
X.6	0,764	0,455	0,329
X.7	0,737	0,470	0,304
X.8	0,723	0,286	0,177
X.9	0,802	0,434	0,361
X.12	0,844	0,554	0,384
Y.2	0,433	0,707	0,445
Y.3	0,472	0,881	0,637
Y.4	0,419	0,790	0,575
Y.6	0,508	0,888	0,619
Y.7	0,473	0,868	0,650
Y.8	0,433	0,836	0,554
Y.9	0,439	0,755	0,519
Y.10	0,391	0,768	0,499
Y.11	0,475	0,885	0,628
Y.12	0,440	0,833	0,643
Y.13	0,525	0,704	0,348
Y.14	0,535	0,877	0,601
Y.15	0,467	0,864	0,627
Z.1	0,230	0,595	0,809
Z.2	0,306	0,649	0,760
Z.3	0,350	0,487	0,804
Z.4	0,385	0,602	0,885
Z.5	0,475	0,657	0,916
Z.7	0,438	0,563	0,880

Z.8	0,396	0,579	0,860
Z.9	0,258	0,450	0,775
Z.10	0,407	0,607	0,833

Average Varian Extracted (AVE)

Variabel	Average Varian Extracted (AVE)
X	0,629
Y	0,676
Z	0,701

d. Uji Reliabilitas

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Keterangan</i>
X	0,934	0,940	0,944	<i>Reliable</i>
Y	0,959	0,963	0,964	<i>Reliable</i>
Z	0,946	0,951	0,955	<i>Reliable</i>

2. Analisis Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

a. Hasil R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>
Y	0,564
Z	0,192

b. Hasil Koefisien Jalur

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
X -> Y	0,318	0,323	0,079	3,996	0,000	Diterima
X -> Z	0,438	0,450	0,084	5,241	0,000	Diterima

Z -> Y	0,556	0,556	0,077	7,228	0,000	Diterima
--------	-------	-------	-------	-------	-------	----------

c. Hasil uji hipotesis

Hasil *Direct Effect*

	<i>Original Sample (0)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (I0/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
X -> Y	0,318	0,323	0,079	3,996	0,000	Diterima
X -> Z	0,438	0,450	0,084	5,241	0,000	Diterima
Z -> Y	0,556	0,556	0,077	7,228	0,000	Diterima

Hasil *Indirect Effect*

	<i>Original Sample (0)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (I0/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
X -> Z -> Y	0,243	0,251	0,060	4,022	0,000	Diterima

Lampiran 6 Surat Perizinan Instansi



PEMERINTAH KABUPATEN TULUNGAGUNG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jln. Yos Sudarso III No. 7 Karangwaru, Tulungagung 66217, Telp./Fax. (0355) 320726-327556
 Email: bakesbangpol@tulungagung.go.id

Nomor : 000.9.2 / 573.1 / 49.1 / 2024
 Sifat : Segera
 Lampiran : -
 Perihal : **Rekomendasi Penelitian**

Tulungagung, 17 Desember 2024
 Kepada
 Yth. Sdr. Kepala Dinas Perhubungan
 Kab. Tulungagung

Di
TULUNGAGUNG

Menunjuk Surat : Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 Tanggal : 13 Desember 2024
 Nomor : B-4315/F.Ek.I/PP.09/12/2024
 Bersama ini diberitahukan bahwa:
 Nama Penelitian : SOFIA FIRDAUSI
 Alamat : Kel. Ketapang, Kec. Kademangan, Kota Probolinggo
 Kebangsaan : Indonesia
 Bermaksud mengadakan Penelitian:
 Judul/Data/Proposal : "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Keterikatan Pegawai (pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)"
 Tujuan/bidang : Penelitian Skripsi
 Jumlah Peserta : 1(satu) Orang
 Waktu : 23 Desember 2024 s.d. 23 Juni 2025
 Lokasi : Dinas Perhubungan Kab. Tulungagung
 Hal-hal yang harus ditaati :
 1. Pemohon wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di lokasi Penelitian;
 2. Rekomendasi Penelitian agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas keamanan dan ketertiban di daerah setempat;
 3. Dalam jangka waktu yang telah ditentukan, setelah selesai melaksanakan Penelitian harap melaporkan hasilnya (laporan skripsi /tesis /disertasi/ jurnal.) kepada Pemerintah Kabupaten Tulungagung cq. Bakesbangpol Kabupaten Tulungagung(paling lambat 6 bulan setelah waktu kegiatan selesai);
 4. Rekomendasi Penelitian hanya dapat digunakan sesuai dengan peruntukannya (tidak boleh digunakan untuk kegiatan lainnya).

Demikian Rekomendasi Penelitian ini disampaikan, agar di fasilitasi sesuai kebutuhan dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 KABUPATEN TULUNGAGUNG



Tembusan:

- Yth
1. Sdr. Dandim 0807 / Pasi I Tulungagung
 2. Sdr. Kapolres/Kasat Intelkam Tulungagung
 3. Sdr. Ka Bappeda Kab. Tulungagung
 4. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 5. Sdr. Yang Bersangkutan

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Lembar Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M

NIP : 198710022015032004

Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Sofia Firdausi

NIM : 210501110099

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI
OLEH KETERIKATAN PEGAWAI**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	24%	13%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 6 Maret 2025
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M



Lampiran 9 Jurnal Bimbingan Skripsi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110099
Nama : Sofia Firdausi
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi : **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI
OLEH KETERIKATAN PEGAWAI**
(Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	4 Oktober 2024	Konsultasi Bab 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	7 Oktober 2024	Konsultasi Bab 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	9 Oktober 2024	Revisi Bab 1 dan Konsultasi Bab 2	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	11 Oktober 2024	Revisi Bab 1, 2, dan Konsultasi Bab 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	15 Oktober 2024	Revisi Bab 3 dan Konsultasi Kuesioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	16 Oktober 2024	Revisi Kuesioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	18 Oktober 2024	ACC Proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	20 Februari 2025	Konsultasi bab 4 dan bab 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	4 Maret 2025	Revisi bab 4 dan bab 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	5 Maret 2025	Revisi dan ACC bab 4 dan bab 5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 5 Maret 2025
Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc