

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT JASAMARGA PANDAAN MALANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Istna Zulfia Rahma

202010160311602

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT JASAMARGA PANDAAN MALANG**

Oleh :

Istna Zulfia Rahma

202010160311602

Malang, 11 Februari 2023

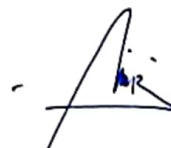
Telah disetujui oleh

Pembimbing I



(Bambang Widadgo, Prof. Dr. M.M)

Pembimbing II



(Ardik Praharjo, S.AB., M.AB.)

SKRIPSI

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT Jasamarga Pandaan Malang)

Oleh :

Istna Zulfia Rahma
202010160311602

Diterima dan disetujui
pada tanggal 24 Februari 2024

Pembimbing I,



Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.

Pembimbing II,



Ardik Praharjo, S.AB., M.AB.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Lida Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT Jasamarga Pandaan Malang)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Istna Zulfia Rahma

NIM : 202010160311602

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 24 Februari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang!

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Penguji II : Dr. Dewi Nurjannah, M.M.

Penguji III : Ardik Praharjo, S.AB., M.AB.

Penguji IV : Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.



1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,

A handwritten signature in blue ink.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Istna Zulfia Rahma
NIM : 202010160311602
Program studi : Manajemen
Surel : istnarahma@webmail.umm.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 24 Februari 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Istna Zulfia Rahma

"THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JASAMARGA PANDAAN MALANG"

Istna Zulfia Rahma¹, Bambang Widadgo², Ardik Praharjo³
Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Corresponding E-mail: isnha.rahma26@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of perceived organizational support and employee engagement on employee performance. The research method used uses quantitative research with an associative approach. The population in this study is employees of PT Jasamarga Pandaan Malang. The sample in this study was all employees of PT Jasamarga Pandaan Malang as many as 40 people.

Data collection techniques are carried out by observation, questionnaires, and documentaries. The data analysis methods used are scale ranges and multiple linear regression and hypothesis testing assisted by SPSS software. The results of this study are perceived organizational support has a positive and significant influence on employee performance, employee engagement variables have a positive and significant influence on employee performance, perceived organizational support and employee engagement have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Perceived Organizational Support, Employee Engagement, Employee Performance

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASAMARGA PANDAAN MALANG

Istna Zulfia Rahma¹, Bambang Widadgo², Ardik Praharjo³
Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Corresponding E-mail: isnha.rahma26@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jasamarga Pandaan Malang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasamarga Pandaan Malang sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dan dokumenter. Teknis analisis data yang digunakan yaitu rentang skala dan regresi linier berganda dan uji hipotesis dibantu dengan software SPSS. Hasil dari penelitian ini yaitu *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Perceived Organizational Support* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords : *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas hidayah, rahmat dan taufiq-Nya, sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan studi pada PT Jasamarga Pandaan Malang”, dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Bambang Widadgo, Prof. Dr. M.M dan Ardik Praharjo, S.AB., M.AB selaku dosen pembimbing yang telah dengan penuh kesediaan meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan dukungan serta solusi pada setiap permasalahan yang penulis hadapi saat penyusunan skripsi
5. Teristimewa penulis sampaikan terima kasih untuk ayahanda tercinta saya bapak Mustakim yang tiada henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terimakasih untuk semuanya berkat doa dan dukungan ayah saya bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi ayah harus selalu ada disetiap perjalanan & pencapaian hidup saya, walaupun saya tahu diposisi ayah saat ini merupakan posisi yang sangat berat. Terimakasih sudah merawat dan membesarkan saya dengan penuh

cinta, selalu berjuang untuk hidup saya , bekerja keras untuk keluarga hingga akhirnya saya bisa tumbuh dewasa dan berada diposisi saat ini.

6. Kepada Ibuku Alm. Ibu Kristi Dewi Nuraniwati yang sudah terlebih dahulu dipanggil sang kuasa sebelum melihat penulis menyelesaikan skripsi ini. Alhamdulillah kini saya bisa berada ditahap ini, menyelesaikan skripsi ini sebagaimana perwujudan terakhir sebelum engkau benar-benar pergi. Terimakasih karena sudah mengantarkan saya berada ditempat ini, meskipun pada akhirnya perjalanan panjang ini harus saya lewati tanpa kau temani lagi. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini untuk Ibu. Terimakasih sudah melahirkan, merawat dan membesarkan saya dengan penuh cinta, selalu berjuang untuk kehidupan saya, bekerja kerja untuk saya hingga akhirnya saya bisa tumbuh dewasa dan bisa berada diposisi saat ini.
7. Kepada seluruh karyawan PT Jasamarga Pandaan Malang yang terkhusus untuk bapak Ismayadi, Ibu Riska, Ibu laora, bapak Lukman dan Bapak Andi, yang telah meluangkan waktunya dan ide idenya untuk berkontribusi dalam penelitian ini.
8. Teruntuk sahabat sahabat saya tercinta dan temen teman seperjuangan selama kuliah yang telah memberikan bantuan dan motivasi, hanya doa yang dapat penulis ucapkan semoga segala bantuan yang diberikan mendapatkan balasan yang terbaik dariNYA.
9. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Istna Zulfia Rahma Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada Istna, apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya, tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin Yaa Robbal Aallamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk menyempurnakan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.



Malang, 21 Februari 2024

Penyusun

Istna Zulfia Rahma

202010160311602

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Landasan Teori.....	14
E. Penelitian Terdahulu	25
F. Kerangka Konsep.....	28
G. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi / Objek dan Waktu Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	33
D. Devinisi Operasional Variabel	34
E. Sumber data dan teknik pengumpulan data	35
F. Teknik Pengukuran Variabel	36
G. Uji Instrumen Penelitian	37
H. Uji Asumsi Klasik.....	39

I. Metode Analisis Data.....	40
J. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	45
B. Deskripsi Hasil Pengukuran Variabel	52
C. Deskriptif Data Responden	53
D. Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
E. Hasil Analisis	63
F. Uji Kualitas Instrumen dan data.....	65
G. Uji Asumsi Klasik.....	69
H. Metode analisis data	72
I. Hasil Uji Hipotesis.....	76
J. Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	34
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 3.3 Rentang Skala	41
Tabel 4.1 Hasil pengumpulan data	53
Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia	53
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Unit kerja	57
Tabel 4.6 Distribusi responden X1	58
Tabel 4.7 Deskripsi Employee Engagment	60
Tabel 4.8 Deskripsi kinerja karyawan	61
Tabel 4.9 statistik deskriptif	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Perceived Organizational support	66
Tabel 4.11 Hasil uji validitas Employee Engagement	67
Tabel 4.12 Hasil uji validitas Employee Engagement	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabel	69
Tabel 4.14 Hasil Uji normalitas	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.16 Rentang skala X1	72
Tabel 4.17 Rentang Skala X2	73
Tabel 4.18 Rentang Skala Kinerja Karyawan	74
Tabel 4.19 Hasil Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan)	76
Tabel 4.21 Hasil Uji T	77
Tabel 4.22 Hasil Uji koefisien Determinasi	78

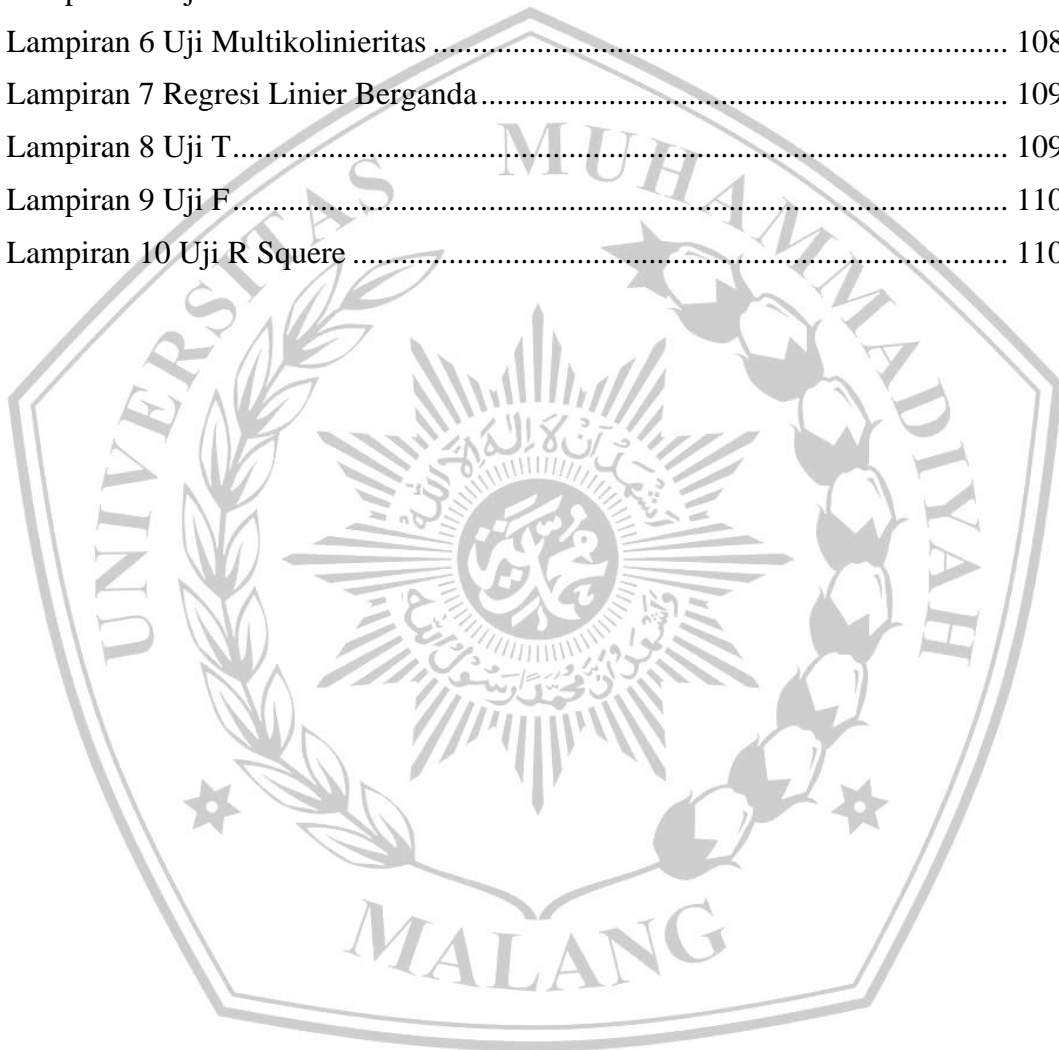
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	30
Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner Penelitian.....	94
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data	98
Lampiran 3 Uji Validitas.....	101
Lampiran 4 Uji Reabilitas	107
Lampiran 5 Uji Normalitas	108
Lampiran 6 Uji Multikolinieritas	108
Lampiran 7 Regresi Linier Berganda.....	109
Lampiran 8 Uji T.....	109
Lampiran 9 Uji F.....	110
Lampiran 10 Uji R Square	110



DAFTAR PUSTAKA

- Abrianto, H., & Srimulyani, V. A. (2021). Peningkatan Employee Engagement melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 09(July), 38–48. https://www.researchgate.net/profile/Jrma-Jrmaepemimpinan_Kredibeli
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(2), 52. <https://doi.org/10.24036/jkmw0284930>
- Aini, R. N., Tjahjono, H. K., & D.A, M. K. P. R. (2022). the Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance Mediated By Affective Commitments At Muhammadiyah University, Yogyakarta. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(11), 1352–1365.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 169–177. <http://rri.co.id/madiun>
- Astuti, D., & Suwandi. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282>

- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Atmaja, J. P. W. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Cv Sumo Surya Perkasa Di Lombok. *Agora*, 7(1), 1–6. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Aziez, A. (2022). the Effect of Employee Engagement on Employee Performance With Job Satisfaction and Compensation As Mediating Role. *Journal of Social Research*, 1(3), 221–230. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i3.58>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Baumruk, R. and Gorman, B. (2006). *Why Managers Are Crucial to Increasing Engagement*. Melcrum Publishing.
- Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, Vol.8(1), 29–44.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Fajardika, R. S., Mora, L., & Hakim, A. R. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial Di Pt X. Empowerment. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*

Universitas Buana Perjuangan Karawang, 2(1), 42-49.

Friska Siahaan, R. B., Anggraini, D., & Sulaiman, F. (2021). Enrichment: Journal of Management is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 321–324.

Gallup. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*.

Gaol L, J. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.

Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS (Sembilan)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597–606.

Jufrizen, J., & Nasution, A. H. (2021). Peran Mediasi Workplace Spirituality Pada Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 246–258. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5880>

Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>

Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, 2, 69–78.

- Nguyen, H. N., & Tran, M. D. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement During the COVID-19 Pandemic: An Empirical Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 415–426. <http://koreascience.or.kr/article/JAKO202115563430854.page>
- Nugroho, A. A., & Fithriana, N. (2018). *Employee ENgagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik)*. CV.IRDH.
- Nugroho, Y., & Elmi, F. (2022). The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Employee Engagement on the Performance of Millennial Employee. *Journal of Education Management And Social*, 3(4), 568–576.
- Nur, I., & Bambang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE.
- Perdana, E. (2016). *Olah Data Skripsi dengan SPSS 22*. Lab Kom Manajemen FE UBB.
- Prastyo, B., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 59–72. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.310>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–7.
- Ratnasari, D., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Jurnal Administrasi Bisnis* |, 17(2),

267–281. <https://profit.ub.ac.id>

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Saretta, I. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Mencapai Target Organisasi. Cermati.com.

SARI, M. N. (2019). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Ed Aluminium Yogyakarta)*.

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, 701–716.

Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. Agnes Wahyu Handoyo. *AGORA Jurnal Bisnis*, 5(1).

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Pt. X Bandung. *AdBispreneur*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>

Wahyani, W. (2020). Aset Penting yang Wajib Dijaga oleh Suatu Organisasi maupun Perusahaan. *IPOMS*. <https://www.ipomssurabaya.com/aset-penting->

yang-wajib-dijaga-oleh-suatu-organisasi-maupun-perusahaan/

Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905–913.

Windaryadi, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *J Statistika: Jurnal Ilmiah Teori Dan Aplikasi Statistika*, 4(2). <https://doi.org/10.36456/jstat.vol4.no2.a1186>





Lembaga Informasi dan Publikasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang

Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 16/02/2024

Kode : 2296123438
Nama : Istna Zulfia Rahma
NIM : 202010160311602
Prodi : Manajemen
Naskah publikasi : **LULUS**
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Kenny Roz, S.Kom., M.M