

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

Putri Setya Ratna Sari
Program Studi Manajemen S1
Universitas Putra Bangsa
Email: putristytrnsr98@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di RSUD Prembun Kabupaten Kebumen Jawa Tengah. Pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada 42 Pegawai Non PNS RSUD Prembun. teknik analisa yang digunakan menggunakan bantuan program analisis data SPSS *Versi 26 for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Non PNS RSUD Prembun, 2) *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement*, 3) *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja, 4) *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja, 5) *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja, 6) *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening, 7) *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, *Self Efficacy*, *Employee Engagement*, Kinerja.

Abstract

This study aims to examine and analyze perceived organizational support and self-efficacy on performance with employee engagement as an intervening variable. This research was conducted at RSUD Prembun, Kebumen Regency,, Central Java. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 42 non-PNS employees at RSUD Prembun.. the analysis technique used was the help of the SPSS data analysis program Version 26 for Windows. The results of this study indicate that: 1) perceived organizational support has a significant effect on employee engagement of non-PNS employees at Prembun Hospital, 2) self-efficacy has an effect on employee engagement, 3) perceived organizational support has no effect on employee performance, 4) self-efficacy has an effect on employee performance, 5) employee engagement has an effect on performance, 6) perceived organizational support has no effect on employee performance with employee engagement as an intervening variable, 7) self efficacy has no effect on employee performance with employee engagement as an intervening variable.

Keyword: *Perceived Organizational Support*, *Self Efficacy*, *Employee Engagement*, *Employee Performance*.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan untuk menjalankan aspek manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM) dalam posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Dessler, 2005). Menurut Hasibuan (2007), MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Rumah sakit merupakan suatu institusi atau organisasi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang luas. Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang kompleks memerlukan sistem manajemen yang mapan, agar seluruh unit dapat berfungsi dengan baik. Rumah sakit menurut WHO (*World Health Organization*) adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (prefentif) kepada masyarakat. Rumah sakit mengutamakan pelayanan prima agar

mampu menarik minat masyarakat, hal tersebut adalah harapan bahkan menjadi tujuan rumah sakit. Pelayanan prima dapat tercapai secara optimal ketika sumber daya yang dimiliki juga memiliki kinerja yang baik. Sumber daya yang paling memiliki pengaruh adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dengan memiliki hasil kinerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global. Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prembun merupakan rumah sakit tipe C yang mulai beroperasi melayani pasien pada tanggal 22 Mei 2017. Dengan nomor surat ijin 503/01KEP/V/2017. RSUD Prembun berkedudukan di bawah pemerintah Kabupaten Kebumen

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

dengan kode Rumah Sakit 3305120. Rumah Sakit Umum Daerah Prembun mempunyai tugas yaitu “pelaksanaan pembinaan umum dan perumusan kebijakan teknis dibidang kesehatan yang meliputi pendekatan peningkatan promotif, pencegahan (preventif), pengobatan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitasi)”. Tentunya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, tentu tidak terlepas dari keterlibatan sumber daya manusia atau pegawai, baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun Pegawai Non PNS.

Pegawai Non PNS merupakan pegawai yang direkrut oleh instansi pemerintah untuk mendukung kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kebumen. Berbeda dengan pegawai PNS, RSUD Prembun menyadari bahwa pegawai Non PNS memiliki banyak faktor yang menentukan sikap pegawai terhadap organisasi.

Tingginya kinerja suatu organisasi dapat dilatar belakangi oleh beberapa hal. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi terkait tingkat kinerja adalah bagaimana dukungan organisasi terhadap pegawainya. Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived organizational support*) didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan, dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. Seperti pendapat Robbins dan Judge (2015) yang mendefinisikan *perceived organizational support* (POS) adalah dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Kinerja pada pegawai akan baik dan meningkat apabila ada dukungan organisasi tempat mereka bekerja.

Persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan keterikatan karyawan memainkan peran penting dalam mendukung pengaruh ini. Jika rasa persepsi dukungan organisasi tinggi maka akan menambah rasa keterikatan karyawan yang akan semakin berdampak positif bagi kinerja karyawan”.

Dengan hal ini dapat diasumsikan bahwa tingginya tingkat kepercayaan pegawai akan dukungan organisasi kepada kontribusinya maka akan berpengaruh kepada kinerja yang mereka lakukan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Becker (1964) bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Menurut Bandura dalam Indrawati (2014) *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melakukan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu. Dengan adanya *self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya. Hal ini dibantu dengan persepsi karyawan atas dukungan perusahaan sehingga mereka akan lebih menikmati pekerjaan mereka sehingga ada keterikatan diantara kedua belah pihak atau *employee engagement*.

Employee Engagement dapat diartikan sebagai suatu keterikatan karyawan dengan organisasinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kepegawaian RSUD Prembun, tingginya *employee engagement* pegawai Non PNS RSUD Prembun merupakan hal sangat baik bagi pengolahan sumber daya manusiadi dalam organisasi hal ini bisa dilihat dengan adanya komitmen tinggi dan keinginan mau berjuang bersama organisasi selama masa pandemi, seluruh pegawai siap melayani pasien dengan maksimal. *Employee engagement* pada pegawai terjadi apabila ada dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja juga adanya kepercayaan diri karyawan akan kemampuannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational* Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul *“Pengaruh *Perceived Organizational****

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening”. Penjabaran dari rumusan masalah, maka dapat difokuskan permasalahan alam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* Pegawai Non PNS RSUD Prembun?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement* Pegawai Non PNS RSUD Prembun?
3. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun?
5. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun?
6. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening?

KAJIAN TEORI

Perceived Organizational Support

Menurut Robbins dan Judge (2008), *perceived organizational support* adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *perceived organizational support*

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

menurut Eisenberger (2002) dalam Novira dan Martono (2015), yaitu:

- Keadilan
- Dukungan atasan
- Perhargaan
- Kondisi kerja

Employee Engagement

Federman (2007) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan berapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut.

Dimensi keterikatan karyawan (*employee engagement*) menurut Scaufeli dan Bakker (2004) dalam Akbar (2015) adalah:

- Vigor* (semangat)
- Dedication (dedikasi)
- Absorption (penghayatan)

Self Efficacy

Menurut Kasger (2013) *self efficacy* yaitu adanya situasi khusus yang dialami karyawan dan karyawan tersebut mampu mengatasinya dengan melakukan satu tindakan yang ada hubungannya terhadap situasi tersebut. Telah dijelaskan juga oleh Irwansyah (2013) *self efficacy* yaitu mampu melakukan tugas tertentu dengan berhasil maka hal ini dilandasi dari keyakinan diri.

Menurut Bandura dalam Indrawati (2014), indikator-indikator *self efficacy* pada setiap individu akan berbeda-beda berdasarkan tiga dimensi, yaitu:

- Tingkat (*magnitude*)
- Kekuatan (*strength*)
- Generalisasi (*generality*)

Kinerja

Definisi kinerja menurut Robbins (2006) merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu hasil optimal yang sudah diukur. Menurut Mangkunegara (2005) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Jhon (dalam Anshari, 2014:399) ada empat dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja secara individual antara lain:

- Kuantitas kerja
- Kualitas Kerja
- Ketepatan waktu
- Pemahaman anggota

dan Kinerja Pada pegawai Non PNS RSUD Prembun. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Non PNS RSUD Prembun. Data diperoleh dari RSUD Prembun secara keseluruhan sejumlah 42 karyawan yang berstatus Non PNS non medis. dan metode pengambilan sampel menggunakan Teknik *nonprobability sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) wawancara; (2) studi Pustaka; (3) kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 26.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Uji sobel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Uji Validitas Instrumen Kinerja

Hasil analisis uji validitas variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,729	0,3044	0,000	Valid
2	0,616	0,3044	0,000	Valid
3	0,776	0,3044	0,000	Valid
4	0,843	0,3044	0,000	Valid
5	0,762	0,3044	0,000	Valid
6	0,793	0,3044	0,000	Valid
7	0,756	0,3044	0,000	Valid

Dari tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung lebih besar dari dari nilai r tabel (0,3044) dengan nilai signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pertanyaan variabel Kinerja dalam kuesioner dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Instrumen *Employee Engagement*

Hasil uji validitas *Employee Engagement* dapat dijelaskan sebagai berikut:

METODE

objek penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* pegawai Non PNS, *Self efficacy* pegawai Non PNS, *Employee Engagement* pada pegawai Non PNS,

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement*

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,606	0,3044	0,000	Valid
2	0,680	0,3044	0,000	Valid
3	0,731	0,3044	0,000	Valid
4	0,778	0,3044	0,000	Valid
5	0,680	0,3044	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi butir 1, 2, 3, 4 dan 5 pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3044) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Instrumen *Perceived Organizational Support*

Hasil uji validitas *Perceived Organizational Support* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support*

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,702	0,3044	0,000	Valid
2	0,563	0,3044	0,000	Valid
3	0,703	0,3044	0,000	Valid
4	0,849	0,3044	0,000	Valid
5	0,761	0,3044	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel IV-7 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3044) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pertanyaan variabel *Perceived Organizational Support* dalam kuesioner dinyatakan valid.

4. Variabel *Self Efficacy*

Hasil analisis uji validitas variabel *Self Efficacy* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,632	0,3044	0,000	Valid
2	0,705	0,3044	0,000	Valid
3	0,738	0,3044	0,000	Valid
4	0,781	0,3044	0,000	Valid
5	0,735	0,3044	0,000	Valid
6	0,706	0,3044	0,000	Valid
7	0,726	0,3044	0,000	Valid
8	0,670	0,3044	0,000	Valid

9 0,678 0,3044 0,000 Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel IV-8 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3044) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pertanyaan variabel *Self Efficacy* dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
Kinerja	0,870	0,60	Reliabel
Employee Engagement Perceived	0,727	0,60	Reliabel
Organizational Support	0,767	0,60	Reliabel
Self Efficacy	0,874	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap 4 instrumen menunjukkan hasil reliabel, karena masing-masing instrumen memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasinya menunjukkan bahwa hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas model regresi penelitian ini yang dilakukan dengan alat bantu SPSS 26.0 for Windows adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients Struktural I

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,965	1,037
<i>Self Efficacy</i>	0,965	1,037

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $\leq 0,10$. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas, sehingga model ini dapat digunakan.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients Struktural II

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,841	1,189
<i>Self Efficacy</i>	0,871	1,480
<i>Employee Engagement</i>	0,823	1,215

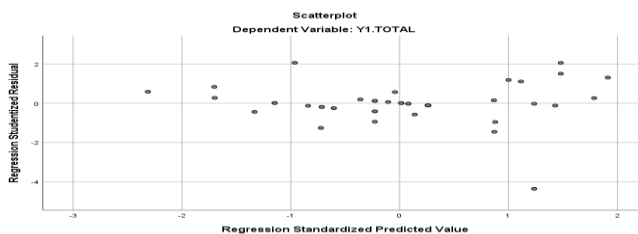
Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas substruktural 2, bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $\leq 0,10$. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model ini dapat digunakan.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini yang dilakukan dengan alat bantu SPSS 26.0 for Windows adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural I

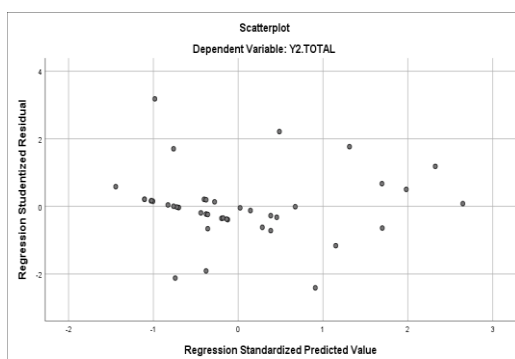


Sumber: Data primer diolah, 2023

Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas struktural 2:

Gambar IV- 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural II



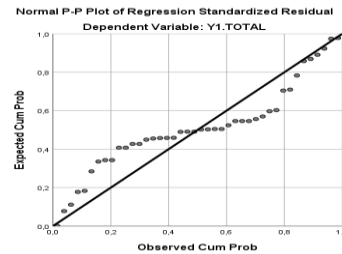
Sumber: Data primer diolah, 2023

Gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas Struktural 1

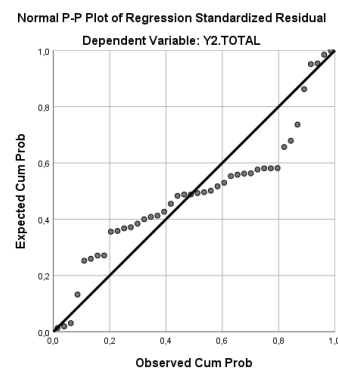


Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Jadi, variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

Berikut hasil uji normalitas struktural 2:

Hasil Uji Normalitas Struktural 2



Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar diatas, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Jadi, variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

4. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

Hasil Uji t Struktural I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
	(Constant)	8.4450	2.276		
Perceived Organizational Support	.267	.111	.354	2.395	.022
Self Efficacy	.106	.052	.303	2.046	.047

Sumber: Data primer diolah, 2023

a. Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement*

Berdasarkan uji t variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,395 > T_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

b. Hubungan *Self Efficacy* dan *Employee Engagement*

Berdasarkan uji t variabel *self efficacy* diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,046 > T_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,047 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil Uji t Struktural II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
	(Constant)	11.099	3.334		
Perceived Organizational Support	.028	.150	.028	.186	.854
Self Efficacy	.142	.069	.309	2.073	.045
Employee Engagement	.459	.202	.348	2.278	.028

Sumber: Data primer diolah, 2023

a. Hubungan *Perceived Organizational Support* dan Kinerja

Berdasarkan uji t variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 0,186 < T_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,854 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* tidak signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS RSUD Prembun.

b. Hubungan *Self Efficacy* dan Kinerja

Berdasarkan uji t variabel *self efficacy* diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,073 > T_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,045 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy*

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS RSUD Prembun.

c. Hubungan *Employee Engagement* dan Kinerja

Berdasarkan uji t variabel *employee engagement* diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,278 > T_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan sign

5. Koefisien Determinasi

Hasil uji R Square analisis program SPSS 26 for windows version dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated
1	.420	.177	.135	192.183

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai R Square sebesar 0,177 sedangkan *Adjusted R Square* sebesar 0,089. Hal ini berarti 0,135 atau 13,5% *employee engagement* pegawai non PNS RSUD Prembun dipengaruhi variabel *perceived organizational support*, dan *self efficacy*. Sedangkan 86,5% yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Berikut hasil uji koefisien determinasi struktural 2:

Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated
1	.519	.270	.212	242.002

a. Predictors: (Constant), Y1.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y2.TOTAL

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai R Square sebesar 0,270 sedangkan *Adjusted R Square* sebesar 0,212. Hal ini berarti 0,212 atau 21,2% kinerja pegawai non PNS RSUD Prembun dipengaruhi variabel *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan *employee engagement*. Sedangkan 78,9% yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

7. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan kuatnya hubungan antara dua variabel dengan metode *pearson product moment* sebagai berikut:

Hasil Uji Korelasi

		Corellations			
		X1.	X2.	Y1.	Y2.
		TOTAL	TOTA	TOTAL	TOTAL
		L			
X1.	Pearson	1	-,188	,297	,074
TOTAL	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		,232	,056	,644
	N	42	42	42	42
X2.	Pearson	-,188	1	,236	,385*
TOTAL	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,232		,132	,012
	N	42	42	42	42
Y1.	Pearson	,297	,236	1	,429**
TOTAL	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,056	,132		,005
	N	42	42	42	42
Y2.	Pearson	,074	,385*	,429**	1
TOTAL	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,644	,012	,005	
	N	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Sig (2-tailed) antara *perceived organizational support* (X1) dengan *employee engagement* (Y1) adalah sebesar 0,056 > 0,05 yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan, begitu juga antara *perceived organizational support* dengan kinerja (Y2) dengan nilai Sig 0,644 > 0,05 yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan. Selanjutnya, hubungan antara *self efficacy* (X2) dengan *employee engagement* (Y1) sebesar 0,132 > 0,05 berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan, namun hubungan antara *self efficacy* (X2) dengan kinerja (Y2) sebesar 0,12 < 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan. Lalu, hubungan antara *employee engagement* (Y1) dengan Kinerja (Y2) sebesar 0,005 < 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara *employee engagement* (Y1) dengan kinerja (Y2).

Berdasarkan nilai r hitung (*pearson correlation*) diketahui nilai r hitung untuk hubungan *perceived organizational support* (X1) dengan *employee engagement* (Y1) sebesar 0,297 < r tabel 0,3044 berarti tidak ada hubungan atau korelasi antara *perceived organizational support* (X1) dengan *employee engagement* (Y1), begitu juga antara *perceived*

organizational support dengan kinerja (Y2) dengan nilai r hitung 0,074 < 0,3044 yang berarti tidak ada hubungan atau korelasi. Selanjutnya, hubungan antara *self efficacy* (X2) dengan *employee engagement* (Y1) dengan nilai r hitung sebesar 0,236 < 0,3044 berarti tidak ada hubungan atau korelasi, namun hubungan antara *self efficacy* (X2) dengan kinerja (Y2) dengan r hitung sebesar 0,385 > 0,3044 berarti ada hubungan atau korelasi. Lalu, hubungan antara *employee engagement* (Y1) dengan Kinerja (Y2) dengan r hitung sebesar 0,429 > 0,3044 berarti ada hubungan atau korelasi antara *employee engagement*.

Analisis jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* (X1), *self efficacy* (X2), *employee engagement* (Y1), dan kinerja (Y2).

Hasil uji persamaan struktural I adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated
1	.420	.177	.135

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Uji t Struktural I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	Sig
	B	Beta	
(Constant)	8.4450	2.276	3.713
Perceived Organizational Support	.267	.111	.354
Self Efficacy	.106	.052	.303

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui pada kolom nilai signifikansi *perceived organizational support* 0,022 artinya nilai tersebut signifikan karena kurang dari 0,05 yang artinya ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*, serta nilai signifikan *self efficacy* 0,047 signifikan karena kurang dari 0,05 artinya ada pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement*.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

$$Y_1 = 0,354X_1 + 0,303X_2 + \epsilon_1$$

Keterangan:

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,354 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *perceived organizational support* maka akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,354. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti *employee engagement* semakin meningkat.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,303 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *perceived self efficacy* maka akan meningkatkan *employee engagement* sebesar 0,303. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti *employee engagement* semakin meningkat.
- Nilai Residu atau error = 0,9072
Nilai residu sebesar 0,9072 menunjukkan *employee engagement* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* (X_1), dan *self efficacy* (X_2) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Persamaan II

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

$$Y_2 = \text{Kinerja}$$

$$\epsilon_2 = \text{Error}$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519	.270	.212

a. Predictors: (Constant), Y1.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y2.TOTAL

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil Uji t Struktural II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	11.099	3.334	3.329	.235	
Perceived Organizational Support	.028	.150	.028	.186	.854
Self Efficacy	.142	.069	.309	2.073	.045
Employee Engagement	.459	.202	.348	2.278	.028

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui pada kolom nilai signifikansi *perceived organizational support* 0,854 artinya nilai tersebut tidak signifikan karena lebih dari 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja, nilai signifikansi *self efficacy* 0,045 signifikan karena kurang dari 0,05 yang artinya ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja serta nilai signifikansi *employee engagement* 0,028 signifikan karena kurang dari 0,05 yang artinya ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja.

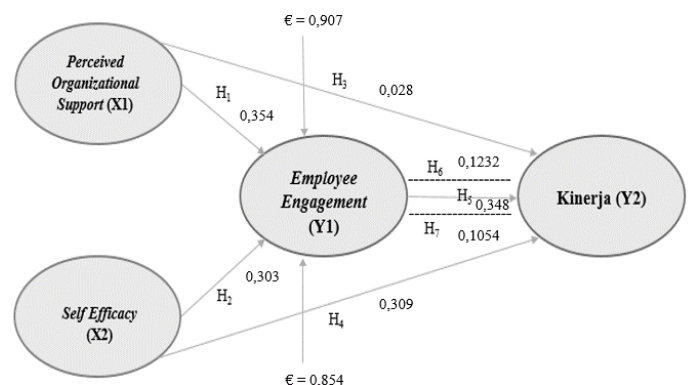
$$Y_2 = 0,028X_1 + 0,309X_2 + 0,348Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan:

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,028 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *perceived organizational support* maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,028. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti kinerja semakin meningkat.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,309 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,309. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti kinerja semakin meningkat.
- Koefisien regresi Y_1 sebesar 0,348 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,348. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi Y_1 berarti kinerja semakin meningkat.
- Nilai residu sebesar 0,854 menunjukkan kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* (X_1), *self efficacy* (X_2), dan *employee engagement* (Y_1) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Diagram Jalur

Dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh hasil berikut:



Berdasarkan gambar IV-5 dapat dijelaskan bahwa:

- Pengaruh variabel *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* yaitu sebesar 0,354 atau 35,4%
- Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap *employee engagement* yaitu sebesar 0,303 atau 30,3%

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

- c. Besarnya t_1 sebesar 0,907 menunjukkan *employee engagement* yang tidak dapat di jelaskan oleh variabel *perceived organizational* (X_1), dan *self efficacy* (X_2) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).
- d. Pengaruh variabel *perceived organizational support* terhadap kinerja yaitu sebesar 0,028 atau 2,8%
- e. Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja yaitu sebesar 0,309 atau 30,9%
- f. Pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja yaitu sebesar 0,348 atau 34,8%
- g. Besarnya Nilai t_2 sebesar 0,854 menunjukkan kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* (X_1), *self efficacy* (X_2), dan *employee engagement* (Y_1) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Non PNS RSUD Prembun

Berdasarkan uji t variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,395 > T_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,022 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sehingga H1 diterima..

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Non PNS RSUD Prembun

Berdasarkan uji t variabel *self efficacy* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,046 > t_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,047 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sehingga H2 diterima.

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun

Berdasarkan uji t variabel *perceived organizational support* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,186 < t_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,854 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* tidak signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS RSUD Prembun. Sehingga H3 ditolak.

4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun

Berdasarkan uji t variabel *self efficacy* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,073 > t_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,045 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS RSUD Prembun. Sehingga H4 diterima.

5. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun

Berdasarkan uji t variabel *employee engagement* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,278 > t_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,028 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS RSUD Prembun. Sehingga H5 diterima.

6. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan analisis jalur diperoleh nilai langsung $X_1 \rightarrow Y_2$ sebesar 0,028, pengaruh tidak langsung $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ sebesar 0,123192 dan pengaruh total sebesar $0,028 + 0,123192 = 0,151192$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Sehingga menunjukkan *employee engagement* memediasi variabel *perceived organizational support* terhadap kinerja sehingga H6 diterima.

7. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

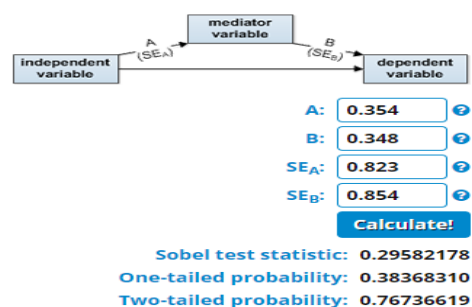
Berdasarkan analisis jalur diperoleh nilai langsung $X_2 \rightarrow Y_2$ sebesar 0,309, pengaruh tidak langsung $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ sebesar 0,105444 dan pengaruh total sebesar $0,309 + 0,105444 = 0,414444$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung. Sehingga menunjukkan *employee engagement* tidak memediasi variabel *self efficacy* terhadap kinerja sehingga H7 ditolak

Analisis Sobel

Sobel Test:

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja dengan *Employee Engagement* sebagai variabel intervening.

Hasil Uji Sobel Test Struktural I



Sumber: Data primer diolah, 2023

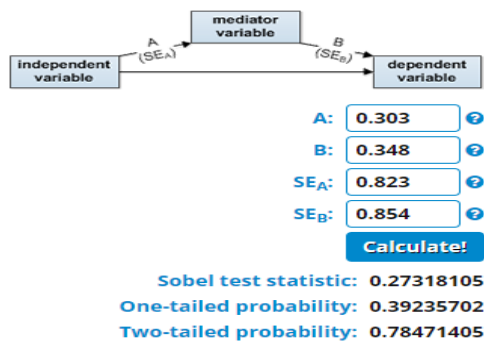
Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

Berdasarkan Gambar IV-6 menunjukkan bahwa t hitung sebesar $0,2958 <$ dari t tabel ($2,021$) dan p -value $>$ dari α yaitu $0,767$ lebih besar dari $0,05$. Menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak dapat memediasi *perceived organizational support* terhadap kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening.

Hasil Uji Sobel Test Struktural II



Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Gambar IV-7 menunjukkan bahwa t hitung sebesar $0,2731 <$ dari t tabel ($2,021$) dan p -value $>$ dari α yaitu $0,784$ lebih besar dari $0,05$. Menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak dapat memediasi *self efficacy* terhadap kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Self Efficacy* Terhadap Kinerja dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun dengan 42 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Non PNS RSUD Prembun.
2. Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* Pegawai Non PNS RSUD Prembun.
3. Variabel *perceived organizational support* tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun.
4. Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun.
5. variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non PNS RSUD Prembun.

6. Variabel *employee engagement* tidak dapat memediasi *perceived organizational support* terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu *perceived organizational support*, *self efficacy* dan *employee engagement* sedangkan, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Implikasi

1. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, manajemen memperoleh bahan masukan untuk dapat didiskusikan guna mengatasi permasalahan yang ada.

Adapun hal-hal yang perlu di perhatikan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena penelitian ini menunjukkan bahwa Pegawai Non PNS RRSUD Prembun masih merasa kurang didukung dengan maksimal melalui bagaimana perusahaan menunjukkan atau memberikan kepedulian terhadap karyawan. Hal ini dapat diperbaiki dengan memberikan perhatian yang lebih seperti dalam proses pembuatan keputusan, masukan dari karyawan perlu untuk lebih diperhatikan. Bentuk perhatian lain yang RSUD Prembun dapat lakukan adalah dengan mengkomunikasikan penilaian yang positif terhadap karyawan sehingga karyawan merasa memperoleh pengakuan dari perusahaan.

2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap kinerja melalui *employee engagement* sebagai sebagai variabel intrvening. Sehingga, selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan diskusi dan referensi penelitian untuk peneliti selanjutnya dengan *setting* yang berbeda.

1. Implikasi yang berkenaan dengan *employee engagement*

Penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Implikasi yang berkenaan dengan *employee engagement* hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Yudha dan Harry (2017) terdapat hubungan yang signifikan dan berpengaruh positif antara *employee engagement* terhadap kinerja, bahwa semakin terikat karyawan dengan perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja yang mereka berikan. Dengan kata lain, bahwa

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini jelas sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang diberikan.

2. Implikasi yang berkenaan dengan *perceived organizational support*

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wahyuni (2019) bahwasannya *perceived organizational support* tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, dibuktikan dari penelitian ini bahwa yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu dengan adanya motivasi dari atasan maupun rekan kerja.

3. Implikasi yang berkenaan dengan *self efficacy*

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Semakin seseorang mempunyai *self efficacy* yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sebaliknya. Dengan kata lain, jika seseorang individu sudah yakin akan kemampuan yang dimiliki maka ia akan semakin yakin pula dengan tugas yang diberikan akan selesai dengan baik sehingga akan mempengaruhi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F Helmi dan Elita. 2013. Efikasi Diri: Meta Analisis (Bulletin p). Jakarta.
- Anindita, P. 2021. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja (Studi pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Anshari. 2014. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal *Administrative Reform*.
- Ariani, N., & Afrianty, T. W. 2017. *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan PT. PosIndonesia Kota Madiun)*. Jurnal *Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- 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-
- Aziz, A. R. 2018. *Evaluasi Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kemandirian Anak Cacat Tuna Netra pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Panti Rehabilitas Penyandang Cacat Netra Provinsi Sumatera Selatan*. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIA SK)*, 1(20), 11–23.
- Bandura, Albert & Locke, Edwin. A. 2003. *Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88, No. 1, 87-99.
- Bungin, Burhan. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengumpulan Data SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. 2020. *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari*. *Kolegial*, 8(1), 29–44
- Dana, N. M. S. A., & Dewi, A. A. S. K. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali*. 5(9), 5978–6006.
- Dessler. 2005. *Human Resource Management Tenth Edition*. Jakarta : PT. Indeks.
- Fadhil , Muhammad. 2016. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. *Jurnal Perspektif*. Fakultas Ekonomi No 01.
- Faizah, I. 2015. *Hubungan Self Efficacy Perawat Dengan Keterikatan Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Surabaya*.
- Fajriah, N., & Darokah, M., 2016. *Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan bmt bif Yogyakarta*. *Humanitas*, 13(1), 37- 49.
- Fatdina. 2009. *Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan Karyawan sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi*. *Jurnal Psikologi*, 36(1), 1–17.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. 2021. *Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).
- Fitria, A.A.Susilo, Heru & Sulistyono, CW, 2018. *Pengaruh Perceived Organizational Support*

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

- (POS) terhadap *Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV.Dwi Putra Perkasa Garment)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56(1), 179–186
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, A. W. 2017. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata*. *Agora*, 5(1).
- Indrawati, Y. 2014. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Handoyo, A. W. 2017. Kasus Perawat RS Siloam Manado)*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4).
- Irwansyah, B. 2013. *Self-Efficacy Mahasiswa Prodi PMA Dalam Pembelajaran Kakulus*. *Logaritma*, 1 (02), 115–125. <https://doi.org/10.24952/logaritma.v1i02.226>
- Kaseger, R. G. 2013. *Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*. In *Jurnal EMBA (Vol. 1, pp. 906–916)*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajafindo Persada.
- Mujiasih, Endah. 2015. *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan*. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 14 No. 1
- Mursidta, S. 2017. *Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–12.
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. 2020. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)* Hasna. *Diponegoro Journal of Management*, 9, 1–125.
- Narendra, G. 2017. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5 (3).
- Negara, A. K., & Febrianti, R. W. 2019. *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Sektor Publik Di Kota Tangerang*. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Prastyo, B. 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.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. E. Y. D. 2019. *Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi*. *PSYMPATHIC: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213-228.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta. Gava media.
- Purnomo, R. 2010. *Pengaruh Ke[peribadian, Self Efficacy, Dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 144-160.
- Putra, Y., Taba, M. I., & Sobarsyah, M. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Dan Kinerja Dalam Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT VALE INDONESIA Tbk)*. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 28-38.
- Ramadhan, N., & Sembiring, Jafar. 2014. *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT telekomunikasi Indonesia. tbk, Jurnal manajemen Indonesia, vol. 14 - No. 1 April 2014*
- Rismawati, R. 2021. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy dan Professional Ethical Sensitivity Terhadap Kinerja Auditor dengan Employee Engagement Sebagai Moderasi (Studi pada Inspektorat Kota Makassar) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar)*.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Saks, A.M. and Rotman, J.L. 2006. "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619, diakses 5, desember, 2021
- Saribu, Ardin Dolok. 2017. *Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Good Government Governance Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan dan Aset Daerah Pemerintahan*

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)

*Deli Serdang. Jurnal Fakultas Ekonomi, Vol. 20
No 01.*

Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&d*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&d*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&d*. Bandung: Alfabeta

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

Yudha, D., & Fikri, H. T. 2017. *Hubungan employee engagement dengan kinerja perawat rumah sakit di kota pariaman*. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 1-10.