

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI JAMBI

Ilham Dewa Bintang¹, Shofia Amin², Ratnawati³
Program Studi Manajemen, Universitas Jambi, Kabupaten Muaro Jambi
E-mail: * ilhamdewabintang@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gambaran Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Keterikatan Pegawai, mengetahui pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, mengetahui pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai, mengetahui pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, mengetahui pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Keterikatan Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Populasi dan sampel pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan skala likert. Pengujian validitas, reliabilitas dan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi masuk dalam kategori sangat tinggi, Keterikatan Pegawai masuk dalam kategori tinggi dan Kinerja Pegawai masuk dalam kategori sangat tinggi. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Pegawai, Keterikatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Persepsi Dukungan Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Keterikatan Pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi untuk lebih memfokuskan pemberian dukungan yang bersifat langsung dan dirasakan oleh pegawai, mengingat indikator kinerja berupa kemampuan bekerja secara mandiri tanpa pengawasan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Pimpinan perlu membangun komunikasi dan keterlibatan yang lebih intens dengan pegawai, sehingga dukungan organisasi dapat dirasakan secara emosional dan profesional, bukan hanya melalui kepercayaan untuk bekerja mandiri.

Kata kunci

persepsi dukungan organisasi, kinerja pegawai, dan keterikatan pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the overview of Perceived Organizational Support, Employee Performance, and Employee Engagement, to determine the effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance, to determine the effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement, to determine the effect of Employee Engagement on Employee Performance, and to determine the effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance mediated by Employee Engagement at the Class I TPI Jambi Immigration Office. The population and sample consisted of employees of the Class I TPI Jambi Immigration Office, with a total sample of 61 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires using a Likert scale. Validity, reliability, and hypothesis testing were conducted using SmartPLS 4.0 software. The results of the study show that Perceived Organizational Support at the Class I TPI Jambi Immigration Office falls into the very high category, Employee Engagement is in the high category, and Employee Performance is in the very high category. Perceived Organizational Support has a positive but insignificant effect on Employee Performance; Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on Employee Engagement; Employee Engagement has a positive and

significant effect on Employee Performance; and Perceived Organizational Support does not have a significant effect on Employee Performance when mediated by Employee Engagement. The results of this study are expected to provide consideration for organizations to focus more on providing direct support that is felt by employees, considering that performance indicators such as the ability to work independently without supervision do not show a significant influence on perceptions of organizational support. Leaders need to build more intense communication and engagement with employees, so that organizational support can be felt emotionally and professionally, not only through trust in working independently

Keywords

perceived organizational support, employee performance, and employee engagement

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi, karena keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kontribusi pegawainya. Meithiana (2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mencakup seluruh individu yang bekerja dan memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2000) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa SDM yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis dan pengetahuan, tetapi juga oleh komitmen dan motivasi untuk bekerja secara produktif (Jannah, 2021).

Penelitian Willi Erika Rahmayani dan Tri Wikaningrum (2022) menguatkan pandangan tersebut dengan menyatakan bahwa keberadaan pegawai memegang peran kunci dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai terlibat dalam penyusunan rencana, sistem, serta proses yang menjadi landasan operasional organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai sendiri diartikan sebagai sejauh mana pegawai mampu memenuhi target, standar, serta objektif yang telah ditetapkan oleh organisasi (Bambang Bernanthos, 2018). Kinerja yang baik mencerminkan kontribusi nyata pegawai terhadap visi, misi, serta sasaran organisasi (Hamida et al., 2020). Permasalahan ini juga tidak luput dari instansi pemerintahan.

Instansi pemerintahan sebagai lembaga penyelenggara pelayanan publik memiliki tuntutan untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel, dan berintegritas. Untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut, instansi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, berkomitmen, dan memiliki kinerja optimal. SDM yang berkualitas tidak hanya diukur dari kemampuan teknis, tetapi juga dari kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi, menunjukkan sikap profesional, serta memiliki motivasi dan keterikatan yang kuat terhadap instansi. Dengan demikian, keberhasilan instansi dalam mewujudkan tujuan dan meningkatkan kualitas pelayanan sangat bergantung pada bagaimana pegawai yang merasakan, memaknai, dan merespons kondisi lingkungan kerja yang ada. Dalam memahami bagaimana pegawai merespons lingkungan kerja, konsep persepsi menjadi sangat penting. Persepsi merupakan proses kognitif ketika seseorang memilih, mengorganisasi, dan menginterpretasi stimulus atau informasi dari lingkungan sehingga membentuk pemahaman atau penilaian tertentu. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dapat berbeda-beda meskipun mereka berada dalam situasi yang sama, karena proses persepsi dipengaruhi pengalaman, harapan, kebutuhan, serta kondisi psikologis masing-masing individu. Oleh karena itu, bagaimana pegawai menafsirkan tindakan organisasi sangat menentukan sikap, motivasi, dan perilaku kerja mereka.

Dalam konteks organisasi, proses persepsi yang terbentuk pada diri pegawai berkembang menjadi konsep Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support/POS), yaitu keyakinan individu bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi merupakan aspek krusial yang membentuk kualitas hubungan psikologis antara pegawai dan instansi. Pegawai yang merasakan adanya dukungan dalam bentuk penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pemberian penghargaan atas pencapaian, komunikasi yang terbuka dan transparan, serta kepemimpinan yang responsif cenderung memandang organisasi sebagai lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, keadilan, makna dan pelatihan. Sebaliknya, persepsi dukungan organisasi yang rendah dapat menimbulkan perasaan diabaikan, kurang dihargai, dan tidak memperoleh perhatian yang layak dari instansi.

Sejalan dengan hal tersebut, Mujibburrahman et al. (2020) menegaskan bahwa dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Semakin besar tingkat dukungan yang diberikan organisasi, semakin tinggi pula dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang mereka hasilkan (Ni Luh Gede Putu Purnawati et al., 2019). Lebih lanjut, Rhoades et al. (2001) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka.

Pemerintah Kota Jambi memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintahannya khususnya dari Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Langkah-langkah konkret telah direncanakan untuk mencapai tujuan ini, dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan sistem manajemen. Salah satu upaya utama adalah dengan memberikan pelatihan dan pelatihan lanjutan kepada pegawai agar mereka dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka di kantor imigrasi.

Tidak hanya itu, pemerintah kota juga akan memberikan dukungan yang kuat kepada pegawai melalui program kesejahteraan dan insentif yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat mencakup pemberian bonus kinerja, tunjangan kesehatan, atau program penghargaan lainnya yang dirancang untuk mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, dapat diamati bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan prioritas utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Pemerintah telah mengupayakan berbagai langkah strategis, seperti penyediaan pelatihan, peningkatan kesejahteraan, serta pemberian dukungan organisasi untuk mendorong pegawai mencapai standar kinerja yang optimal. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan tidak selalu berimplikasi langsung terhadap peningkatan kinerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor lain yang berperan dalam menjembatani hubungan tersebut, salah satunya adalah keterikatan pegawai. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara bentuk dukungan yang diberikan organisasi dengan tingkat kinerja yang dicapai pegawai, sehingga diperlukan analisis lebih lanjut mengenai peran keterikatan pegawai dalam memperkuat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja pegawai. Berikut adalah data kinerja dari Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi

Tabel 1. Kinerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi pada Tahun 2023

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi
		2023	2023
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di Wilayah	1. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Keimigrasian di Wilayah	4 Indeks (100%)	3,25 Indeks (81,25%)
	2. Indeks Pengamanan Keimigrasian di Wilayah	4 Indeks (100%)	3,13 Indeks (78,25%)
Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya	1. Indeks Kepuasan Internal di Wilayah	4 Indeks (100%)	3,13 Indeks (78,25%)
Rata-rata			79,25%

Sumber :Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi(2024)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 (“PP 30/2019”) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).Nilai capaian kinerja dinyatakan dalam angka dan predikat sebagai berikut: (1) Predikat “Cukup” = nilai antara 70 (tujuh puluh) sampai kurang dari 90 (sembilan puluh); (2) Predikat “Kurang” = nilai **antara** 50 (lima puluh) sampai kurang dari 70 (tujuh puluh); (3) Predikat “Sangat Kurang” = nilai kurang dari 50. Jadi, angka persentase minimal target capaian kinerja pegawai yang bisa digunakan adalah **70%** sebagai ambang batas bawah untuk kategori “cukup/sesuai ekspektasi”.

Dari keterangan tabel 1.1 diatas terlihat jelas bahwa Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi memiliki kinerja yang cukup jika disesuaikan dengan standar dari peraturan pemerintah dengnan 70% sebagai ambang batas bawah untuk kategori “cukup/sesuai ekspektasi”.Meskipun Kantor Imigrasi Kelas I Jambi tidak mengalami masalah kinerja yang signifikan, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan karena kinerja belum mencapai tingkat optimal.Sebagaimana tercermin dari angka pencapaian 2023 dan realisasi yang mendekati atau melebihi target yang telah ditetapkan.Kantor ini menunjukkan tren positif dengan tingkat pencapaian keseluruhan mencapai 79,25%, sementara itu persentase yang belum terealisasi dari keseluruhan kinerja mencapai 20,75%.Meskipun kualitas sumber daya manusia di setiap divisi dianggap cukup baik, hal ini tidak berlaku di semua divisi kantor. Oleh karena itu, pengembangan pegawai di seluruh divisi diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini memiliki dampak yang cukup besar terhadap kelangsungan organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja baik individu maupun tim pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah dukungan organisasi.Pradeep Kumar Shetty et al (2022) menyatakan bahwa dukungan positif dari organisasi kantor mendorong pegawai untuk memberikan respons yang baik serta merasa bertanggung jawab untuk membalas kantor dengan tindakan positif, seperti meningkatkan kinerja mereka, sehingga tercipta hubungan saling menguntungkan. Dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, penyediaan program pelatihan dan pengembangan, ketersediaan fasilitas kerja, serta penghargaan atas pencapaian, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dukungan ini menciptakan rasa dihargai dan dipedulikan, yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Namun, dampak tersebut tidak hanya berasal dari dukungan yang bersifat nyata, melainkan juga dari bagaimana pegawai menilai atau merasakannya.

Oleh karena itu, persepsi individu terhadap sejauh mana organisasi mendukung mereka yang dikenal sebagai Perceived Organizational Support menjadi kunci penting dalam memengaruhi kinerja pegawai secara psikologis dan perilaku.

Berdasarkan fenomena atau permasalahan tersebut serta beberapa referensi penelitian terdahulu, fokus utama dari peneliti tertarik untuk mengambil judul: *"Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan pegawai sebagai variabel intervening pada kantor imigrasi kelas I TPI Jambi"*.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada analisis data numerik atau angka yang diproses dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif umumnya digunakan dalam penelitian inferensial untuk mencapai kesimpulan mengenai kemungkinan kesalahan dalam penolakan hipotesis nol. Penulis memilih metode studi kasus dengan analisis deskriptif kuantitatif, sesuai dengan pandangan (Ferdinand A. 2020) bahwa metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau menganalisis hasil penelitian tanpa membuat kesimpulan yang lebih luas. Pemilihan metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan karena peneliti ingin menjelaskan dan mendeskripsikan pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Pegawai sebagai variabel intervening. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Jambi.

2.2 Populasi dan Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2022), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, pendekatan sensus dapat digunakan, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel. Namun, jika populasi melebihi 100 orang, dapat diambil 10–15% atau 20–25% sebagai sampel. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, penulis memilih untuk mengambil seluruh populasi yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi, yaitu sebanyak 61 orang responden. Pendekatan ini disebut teknik sensus, di mana semua populasi digunakan sebagai unit observasi. Dalam penelitian ini, teknik sensus diterapkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.

2.3 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei (Ferdinand A., 2020). Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari kantor, terutama dari pegawai yang menjadi subjek penelitian. Data primer juga diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua, misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan (Ferdinand A., 2020)

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini adalah berjenis data kuantitatif. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuisoner

Kuesioner menurut (Sugiyono, 2022) merupakan teknik pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui dengan siapa variabel akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi untuk keperluan penelitian. Penggunaan kuesioner juga menunjukkan bahwa sumber data yang diperoleh bersifat primer atau langsung, yakni diperoleh secara langsung dari pegawai oleh peneliti.

b. Observasi

Kuesioner menurut (Sugiyono, 2022) merupakan teknik pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui dengan siapa variabel akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi untuk keperluan penelitian. Penggunaan kuesioner juga menunjukkan bahwa sumber data yang diperoleh bersifat primer atau langsung, yakni diperoleh secara langsung dari pegawai oleh peneliti.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku, artikel, dan literatur lainnya yang mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, yang melibatkan pengumpulan informasi yang relevan dari berbagai sumber terpercaya, termasuk buku, artikel ilmiah, dan berita yang berkaitan dengan topik penelitian.

2.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan perangkat lunak SmartPLS 4.0 for Windows. Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian, yang dapat secara simultan melakukan pengujian model pengukuran dan struktural (Ghozali & Latan, 2015). Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM), karena teknik ini memungkinkan pengujian hubungan kausalitas antar variabel secara simultan dalam satu model terpadu. SEM mampu menggabungkan analisis faktor konfirmatori untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dengan analisis jalur untuk menilai pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel laten.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tahap pertama dalam pengujian ini yaitu melakukan pengujian validitas dan reabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software SmartPLS 4 for windows*.

a. Convergent Validity

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item skor yang di estimasi menggunakan SmartPLS 4.0. Ukuran refleksi dikatakan tinggi apabila berkorelasi >0.7 dengan konstruk yang diukur. Variabel yang di ukur ialah kinerja pegawai (M) dengan dimensi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandiria. Variabel persepsi dukungan organisasi dengan dimensi Dukungan dari atasan, Keadilan, Penghargaan Organisasi. Serta variabel Keterikatan Pegawai (Y) dengan dimensi vigor, dedication, absrobsion. hasil cross loading dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Cross Loading

Indikator	Keterikatan Pegawai	Persepsi Dukungan Organisasi	Kinerja Pegawai
M1	0.724	0.846	0.745
M2	0.963	0.837	0.897
M3	0.947	0.804	0.909
M4	0.923	0.799	0.836
M5	0.933	0.769	0.859
M6	0.934	0.790	0.869
X1	0.762	0.851	0.882
X2	0.871	0.806	0.945
X3	0.922	0.895	0.953
X4	0.932	0.845	0.948
X5	0.892	0.828	0.934
X6	0.900	0.878	0.946
Y1	0.869	0.913	0.841
Y2	0.879	0.895	0.843
Y3	0.847	0.913	0.839
Y4	0.767	0.930	0.791
Y5	0.745	0.886	0.818
Y6	0.771	0.931	0.808
Y7	0.877	0.943	0.875
Y8	0.756	0.918	0.811
Y9	0.789	0.876	0.834

Sumber : Data primer diolah, 2025

Indikator Dari hasil cross loading pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Dari hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa indikator – indikator yang dipakai pada penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik.

b. AVE, Composite Reliability, Dan Cronbach's Alpha

Average Variance Extracted (AVE) merupakan metode lain yang digunakan untuk menilai discriminant validity. Pengujian seanjutnya yaitu pengujian reliabilitas konstruk dengan cara mengukur Composite Reliability dan cronbach's alpha. Composite Reliability dinyatakan memenuhi kriteria reliable apabila nilai variabel >0.7, selanjutnya cronbach's alpha dinyatakan memenuhi kriteria reliable apabila nilai variabel >0.6.

Tabel 3. AVE, Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_a)
Keterikatan Pegawai	0.955	0.957	0.965	0.824
Kinerja Pegawai	0.975	0.975	0.978	0.832
Persepsi Dukungan Organisasi	0.971	0.972	0.977	0.875

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted pada masing-masing variabel berada pada angka diatas 0.5 yang artinya konstruk dari model sudah memenuhi kriteria dari discriminant validity. Selanjutnya nilai Composite Reliability pada setiap konstruk memiliki nilai diatas 0.7. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan sudah memenuhi kriteria. Nilai Cronbach's alpha yang di rekomendasikan adalah diatas 0.6 sementara nilai terendah pada konstruk diatas adalah 0.955 artinya memenuhi kriteria yang direkomendasikan.

c. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Path Analysis

Variabel	Sampel Asli(O)	Rata-rata Sampel(M)	Standar Deviasi(Std ev)	T Statistik(O/Std dev)	Nilai P(P Values)	Ket
Persepsi Dukungan Organisasi > Kinerja Pegawai	0.325	0.356	0.199	1.633	0.102	Hipotesis ditolak
Persepsi Dukungan Organisasi > Keterikatan Pegawai	0.943	0.934	0.033	28.151	0.000	Hipotesis diterima
Keterikatan Pegawai > Kinerja Pegawai	0.602	0.554	0.207	2.912	0.004	Hipotesis diterima
Persepsi Dukungan Organisasi > Keterikatan Pegawai > Kinerja Pegawai	0.306	0.334	0.191	1.600	0.110	Hipotesis ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.10, hasil pengujian dengan menggunakan SmartPLS 4.0. metode bootstrapping adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung

1) Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 5.10 diketahui bahwa nilai t-statistic dinyatakan tidak signifikan terbukti dari t-statistik <1,96 dan p-values >0,05 sehingga hipotesis pertama ditolak.

2) Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 5.10 diketahui Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Pegawai terbukti dari sampel asli positif, nilai t-statistik >1,96 dan p-values <0,05 sehingga hipotesis kedua diterima.

3) Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 5.10 diketahui Keterikatan Pegawai memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai terbukti dari sampel asli bernilai positif, nilai t-statistik >1,96 dan p-values <0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima.

b. Pengaruh Tidak Langsung

- a) Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai melalui Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 5.10 diketahui bahwa nilai t-statistic dinyatakan tidak signifikan terbukti dari t-statistik $<1,96$ dan p-values $>0,05$ sehingga **hipotesis keempat ditolak**. Dapat disimpulkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh Kinerja Pegawai melalui variabel Keterikatan Pegawai sebagai variabel intervening.

3.2 Pembahasan

a. Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulannya adalah hipotesis didukung dengan hasil penelitian. Artinya, adanya Persepsi Dukungan Organisasi yang lebih kecil berhubungan dengan tingkat Kinerja Pegawai yang lebih rendah. Oleh karena itu Persepsi Dukungan Organisasi tidak memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil analisis tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mixing li, 2020) bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kinerja Pegawai, artinya semakin kecil Persepsi Dukungan Organisasi maka semakin rendah Kinerja Pegawai begitupun sebaliknya. Pernyataan serupa juga dijelaskan pada penelitian (Ria Ayui Wahyuini, 2019) menyebutkan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan dan kebutuhan individu di tempat kerja. Dalam konteks pegawai kantor, persepsi ini tercermin melalui sejauh mana perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan fasilitas dan pelatihan yang memadai, memberikan dukungan dan kesempatan yang sama terhadap pegawai serta menunjukkan perhatian terhadap keadilan keseimbangan antar pekerja. Dukungan yang dirasakan pegawai dari organisasi tidak hanya menciptakan rasa aman secara psikologis, tetapi juga membentuk perasaan memiliki terhadap tempat kerja.

Persepsi dukungan organisasi dalam konteks pegawai pemerintahan merujuk pada keyakinan pegawai bahwa instansi pemerintah tempat mereka bekerja memberikan perhatian, penghargaan, serta dukungan yang memadai terhadap kontribusi, kesejahteraan, dan kebutuhan profesional mereka. Dukungan tersebut dapat berupa kebijakan yang adil dan transparan, lingkungan kerja yang kondusif, bimbingan dari atasan, kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian fasilitas kerja, serta mekanisme evaluasi kinerja yang objektif. Dalam birokrasi pemerintahan, persepsi dukungan organisasi menjadi aspek penting karena struktur kerja yang kompleks dan regulatif membutuhkan kondisi psikologis pegawai yang stabil serta merasa dihargai.

Persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai kantor. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai upaya mereka dan memberikan dukungan yang memadai, mereka cenderung menumbuhkan motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik. Dukungan yang dirasakan mampu meningkatkan komitmen afektif terhadap organisasi, sehingga pegawai terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Tapi dengan tidak adanya hubungan yang signifikan antara Persepsi dukungan organisasi pegawai terhadap organisasi maka itu tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh (Mixing li, 2020), yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi, hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai mengenai dukungan organisasi tidak berdampak secara signifikan pada kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Pegawai. Kesimpulannya adalah hipotesis didukung dengan hasil penelitian. Artinya, adanya Persepsi Dukungan Organisasi yang besar maka tingkat Keterikatan Pegawai juga meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Khadijah & Megawati, 2019), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan keterikatan pegawai. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai terpenuhi melalui dukungan organisasi, hal ini dapat meningkatkan keterikatan pegawai.

Dalam konteks pegawai pemerintahan, persepsi dukungan organisasi berperan penting dalam membentuk tingkat keterikatan pegawai karena lingkungan kerja sektor publik memiliki karakteristik yang lebih formal, hierarkis, serta berorientasi pada aturan. Ketika pegawai pemerintahan meyakini bahwa instansi memberikan dukungan yang memadai, baik melalui kebijakan yang adil, perhatian terhadap kesejahteraan, penyediaan sarana kerja, maupun bimbingan mereka akan merasa dihargai dan diakui kontribusinya sebagai bagian penting dari layanan publik. Persepsi positif terhadap dukungan tersebut memunculkan rasa aman secara psikologis, meningkatkan kepercayaan pada institusi, serta mendorong terbentuknya ikatan emosional dan profesional antara pegawai dan organisasi.

Selanjutnya, rasa dihargai oleh instansi pemerintah menumbuhkan motivasi intrinsik yang lebih kuat, sehingga pegawai lebih bersemangat, lebih fokus, dan lebih bersedia terlibat secara penuh dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik. Dalam kerangka ini, keterikatan pegawai terbentuk ketika mereka menunjukkan komitmen, antusiasme, dan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, yang merupakan respons terhadap pengalaman positif atas dukungan organisasi. Dengan kata lain, persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu determinan utama dalam meningkatkan keterikatan pegawai karena pegawai merasa bahwa organisasi tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga memberikan perhatian dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan performa mereka.

Dalam sektor pemerintahan, di mana beban kerja sering kompleks dan pelayanan publik menuntut akuntabilitas tinggi, dukungan organisasi yang baik membantu pegawai merasa lebih siap dan berdaya. Ketika pegawai merasakan keselarasan antara ekspektasi organisasi dan kemampuan yang didukung oleh institusi, mereka cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat, merasa bangga menjadi bagian dari instansi, serta terdorong untuk berkontribusi lebih optimal dalam pencapaian tujuan publik. Dengan demikian, dalam konteks pegawai pemerintahan, persepsi dukungan organisasi tidak hanya meningkatkan keterikatan pegawai pada level individu, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap pelayanan publik yang berkualitas.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan kondisi yang dimana keterikatan pegawai yang ditandai oleh tingginya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan dalam pekerjaan (*absorption*) berperan penting dalam

meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam aspek produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Pegawai yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi, berinisiatif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, serta mampu mempertahankan konsistensi kinerja meskipun dihadapkan pada tekanan atau tantangan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan baik dari segi efisiensi maupun kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh Deinta Umihastanti & Agus Frianto (2022), bahwa Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Keterikatan pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap suatu organisasi, maka kinerja mereka akan semakin baik. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa ketika pegawai merasa dibutuhkan dan dihargai dalam organisasi, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

c. Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterikatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulannya adalah hipotesis didukung dengan hasil penelitian. Artinya, adanya Keterikatan Pegawai yang besar maka tingkat Kinerja Pegawai juga meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Widyastuti & Eidy Rahardja (2018), yang menunjukkan bahwa Keterikatan Pegawai dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai terpenuhi melalui keterikatan pegawai, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Keterikatan pegawai merupakan kondisi psikologis yang tercermin dari tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik pegawai terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat ia bekerja. Dalam konteks pemerintahan, keterikatan pegawai menjadi faktor strategis karena birokrasi publik membutuhkan aparatur yang bekerja secara disiplin, profesional, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Pegawai dengan tingkat keterikatan tinggi cenderung menunjukkan komitmen lebih kuat terhadap tugas-tugas pemerintahan, mematuhi prosedur, serta memiliki dorongan internal untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Keterikatan pegawai juga mendorong munculnya motivasi intrinsik, rasa memiliki terhadap instansi, serta kesediaan untuk memberikan usaha ekstra (extra-role behavior) dalam menjalankan tanggung jawab pelayanan publik. Pegawai yang terikat cenderung lebih proaktif, responsif, dan mampu menjaga kualitas layanan meskipun menghadapi tekanan kerja, beban administratif, atau dinamika kebijakan yang kompleks. Hal tersebut pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, baik dari segi efektivitas penyelesaian tugas, ketepatan waktu, ketelitian, maupun kualitas interaksi pegawai dengan masyarakat.

Dalam birokrasi pemerintah, keterikatan pegawai juga berperan penting dalam menjaga stabilitas organisasi. Pegawai yang terikat secara kuat memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, risiko turnover yang lebih rendah, serta kecenderungan untuk menjaga integritas dalam melaksanakan pelayanan publik. Hal ini sangat relevan karena instansi pemerintah dituntut menghasilkan layanan yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan publik.

Dari sudut pandang teoritis, keterikatan pegawai berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja positif yang diperlukan dalam lingkungan pemerintahan yang sarat regulasi dan akuntabilitas. Keterikatan yang kuat sering kali menjadi pembeda antara pegawai yang hanya bekerja sesuai standar minimal dengan pegawai yang mampu

memberikan kontribusi optimal dan inovatif. Oleh karena itu, peningkatan keterikatan pegawai menjadi salah satu upaya penting untuk memperkuat kinerja pegawai pemerintahan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pemerintahan sangat dipengaruhi oleh tingkat keterikatan pegawai, di mana keterikatan yang kuat mendorong munculnya motivasi intrinsik, perilaku kerja positif, serta komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik. Pegawai yang terikat secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaannya cenderung bekerja secara disiplin, responsif, dan bertanggung jawab, sekaligus menunjukkan kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih dari standar minimal yang dipersyaratkan. Tingkat keterikatan yang tinggi juga berimplikasi pada stabilitas organisasi karena pegawai yang memiliki rasa keterhubungan yang kuat menunjukkan kepuasan kerja yang lebih baik, serta kemampuan yang lebih besar untuk menjaga integritas dan menghadapi tekanan birokrasi. Selain itu, keterikatan pegawai menjadi faktor penting dalam memastikan kualitas pelayanan publik, karena pegawai yang merasa terikat lebih mampu memberikan layanan yang efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan prinsip akuntabilitas serta transparansi. Oleh karena itu, keterikatan pegawai dapat dipandang sebagai salah satu indikator efektivitas fondasi penting bagi peningkatan kinerja pegawai pemerintahan secara keseluruhan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrida et al. (2022), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan pegawai dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kesamaan hasil antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, bahwa keterikatan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan pegawai sebagai variabel intervening tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara variabel independent (persepsi dukungan organisasi) dan variabel dependent (kinerja pegawai). Dalam hal ini, artinya variabel intervening tidak memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja pegawai. Tidak signifikannya peran keterikatan pegawai sebagai variabel intervening antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja pegawai dikarenakan pengaruh langsung keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peran variabel keterikatan pegawai sebagai intervening memiliki pengaruh yang lemah.

Dalam konteks pelaksanaan tugas dan fungsi keimigrasian di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara teoritis dukungan organisasi seperti perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, ketersediaan fasilitas kerja, komunikasi yang efektif, pelatihan serta keadilan dalam pembagian tugas dapat mendorong terbentuknya keterikatan pegawai, dalam praktiknya hal tersebut tidak memberikan efek mediasi yang bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Imigrasi.

Kondisi ini dapat mencerminkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan pegawai belum mampu menumbuhkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, maupun fisik yang cukup kuat untuk mempengaruhi kualitas kinerja secara signifikan. Pegawai mungkin merasakan bentuk dukungan tertentu, namun dukungan tersebut belum mencapai taraf yang dapat memperkuat rasa kepemilikan, kebanggaan, ataupun loyalitas

yang mendalam terhadap instansi, sehingga keterikatan yang terbentuk tidak berperan sebagai jalur yang efektif dalam meningkatkan performa kerja.

Selain itu, karakteristik birokrasi di lingkungan keimigrasian yang menekankan standar operasional prosedur, kepatuhan regulasi, pengawasan, serta tuntutan pelayanan publik yang ketat dapat menyebabkan kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor struktural dan kewajiban jabatan dibandingkan keterikatan emosional terhadap organisasi. Dengan kata lain, pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi dapat tetap menunjukkan kinerja yang baik karena dorongan profesionalisme, mekanisme kontrol internal, serta beban tugas yang bersifat operasional, terlepas dari seberapa besar tingkat keterikatan mereka terhadap instansi.

Temuan penelitian ini juga mengindikasikan bahwa pengaruh langsung keterikatan pegawai terhadap kinerja lebih kuat dibandingkan pengaruh persepsi dukungan organisasi. Hal ini menjelaskan mengapa peran keterikatan sebagai variabel intervening menjadi lemah. Artinya, sekalipun keterikatan dapat meningkatkan kinerja, keterikatan tersebut tidak terbentuk sebagai respons terhadap persepsi dukungan organisasi dalam konteks Kantor Imigrasi Jambi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi, persepsi dukungan organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui keterikatan sebagai jalur mediasi. Implikasi ini menunjukkan bahwa instansi perlu melakukan evaluasi terkait strategi peningkatan dukungan organisasi, termasuk memperbaiki sistem komunikasi, pengembangan karier, apresiasi kinerja, serta penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai agar dukungan yang diberikan benar-benar dapat membangun keterikatan pegawai yang kuat dan berdampak signifikan pada kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tiga variabel yang diteliti, semua variabel masuk kedalam kategori sangat tinggi adalah Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai dan Keterikatan Pegawai
- b. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi Artinya Persepsi Dukungan Organisasi tidak memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.
- c. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi .Artinya Persepsi Dukungan Organisasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan Keterikatan Pegawai. Ini berarti mereka lebih memiliki keterikatan antar satu sama lain sebagai pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi guna menjalankan tujuan organisasi.
- d. Keterikatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi .Artinya pegawai dengan Keterikatan Pegawai yang tinggi cenderung memiliki semangat dan percaya akan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

- e. Keterikatan Pegawai sebagai variabel intervening tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai. Artinya variabel intervening tidak memainkan peran penting dalam menjelaskan hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afrida A, Suharto S, Mazni A. Pengaruh Keterikatan Pegawai Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *SIMPLEX J Econ Manag.* 2022;3(2):52-62. doi:10.24127/simplex.v3i2.3206
- Ali Muhtar, Rizqa Anita. Mediasi Keterikatan Kerja pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. *J Komunitas Sains Manaj.* 2022;1(1):39-47. doi:10.55356/jksm.v1i1.13
- Almaida Agustyna, Arif Partono Prasetio. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Great Citra Leisari. *J Mitra Manaj.* 2020;4(1):28-38. doi:10.52160/ejmm.v4i1.319
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squareis konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4(1).
- Hamida, Sodik, Rahayu YI. Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Konawe Kepulauan. *J Ilm Manaj.* 2020;6(1):36-49. <https://v2.publishing-widyagama.ac.id/index.php/jim/article/view/1309>
- Khadijah, Megawati. Pengaruh Calling Dan Persepsi Dukungan Pegawai Generasi Milenial Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Banda Aceh. *J Ilm Mhs Ekon Manaj.* 2020;5(4):702-714.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2000). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Ed. Revisi). Remaja Rosdakarya.
- Rahman A, Björk P, Ravald A. Exploring the effects of service provider's organizational support and empowerment on employee engagement and well-being. *Cogent Bus Manag.* 2020;7(1). doi:10.1080/23311975.2020.1767329
- Rahmayani WE, Wikaningrum T. Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19. *J Ekon dan Bisnis.* 2022;23(2):71. doi:10.30659/ekobis.23.2.71-85
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Rajawali Pers.