



Pengaruh Perceived Organization Support Dan Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement Studi pada PT. Reksa Finance Jakarta

Fidyah Yuli Ernawati¹, Kharisma Perdana², Rokhmad Budiyo³, Sukarsono⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

fidyah.yuli13@gmail.com

Riwayat Artikel

Received :19 Oktober 2025

Revised :10 November 2025

Accepted :18 November 2025

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT Reksa Finance Jakarta dengan tujuan menguji pengaruh *perceived organizational support* dan motivasi kerja terhadap *employee engagement*. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan temuan empiris pada penelitian sebelumnya, di mana beberapa studi menunjukkan pengaruh signifikan antara *perceived organizational support* dan motivasi kerja terhadap *employee engagement*, sementara studi lainnya tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji kembali, khususnya dalam konteks perusahaan jasa keuangan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Reksa Finance Jakarta yang berjumlah 53 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Uji *F* membuktikan bahwa model penelitian layak digunakan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dukungan organisasi dan motivasi kerja dapat memperkuat *employee engagement*, sehingga berimplikasi positif bagi keberlanjutan kinerja perusahaan.

Kata Kunci

perceived organizational support, motivasi kerja dan employee engagement

Abstract.

This study was conducted at PT Reksa Finance Jakarta to examine the effects of *perceived organizational support* and work motivation on *employee engagement*. The study is motivated by inconsistencies in prior empirical findings, where several studies reported a significant positive relationship between *perceived organizational support*, work motivation, and *employee engagement*, while others found no significant effects. These mixed results indicate a research gap that warrants further investigation, particularly within the context of financial service organizations.

Keyword:

*Perceived Organizational
Support, Work
Motivation, Employee
Engagement*

The population of this study comprised all employees of PT Reksa Finance Jakarta, totaling 53 respondents, and the sample was selected using a simple random sampling technique. Data were analyzed using instrument testing (validity and reliability), classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was performed using t-tests, F-tests, and the coefficient of determination.

The results demonstrate that perceived organizational support and work motivation have a positive and significant effect on employee engagement. The F-test confirms that the proposed model is statistically fit. These findings suggest that strengthening organizational support and enhancing employee motivation can effectively increase employee engagement, thereby contributing to organizational sustainability and performance.

PENDAHULUAN

Perubahan pola kerja dan tuntutan organisasi modern menuntut perusahaan untuk semakin memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan employee engagement, karena keterlibatan karyawan berperan penting dalam mendorong kinerja, loyalitas, dan keberlanjutan organisasi. Salah satu determinan utama employee engagement adalah perceived organizational support, yaitu persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian (Firnanda & Wijayati, 2021; Prahara Sowanya Ardi, 2019; Varma & Chavan, 2021) menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement, yang menegaskan pentingnya peran dukungan organisasi dalam membangun keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Namun demikian, temuan empiris terkait hubungan tersebut masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. (Diana Septi & Agus Frianto, 2021; Putra & Raharja, 2023) menemukan bahwa perceived organizational support tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, sehingga mengindikasikan adanya perbedaan konteks, karakteristik organisasi, maupun kondisi kerja yang memengaruhi hasil penelitian. Selain dukungan organisasi, work motivation juga dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan employee engagement. Penelitian yang dilakukan oleh (Engidaw, 2021) membuktikan adanya pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap employee engagement,

sedangkan (Siswanto & Lestari, 2019) melaporkan hasil yang berbeda, yaitu tidak adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut.

Selain berpengaruh terhadap employee engagement, motivasi kerja juga terbukti memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja karyawan. (Putra & Raharja, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan kinerja yang lebih tinggi. Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks perusahaan jasa keuangan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support dan work motivation terhadap employee engagement pada karyawan PT Reksa Finance Jakarta, guna memberikan kontribusi empiris serta implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan (gap) yang ada dengan memfokuskan pada objek yang berbeda, serta menggunakan alat analisis yang relevan. Melalui penyajian tabel gap riset, perbedaan dan kekurangan dari penelitian sebelumnya dapat diidentifikasi dengan jelas, sehingga kontribusi penelitian ini dalam melengkapi atau memperluas temuan yang telah ada dapat lebih terukur dan signifikan. Dari pemaparan tersebut, peneliti menemukan rumusan masalah penelitian ini yaitu Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap employee engagement pada PT Reksa Finance Jakarta?, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap employee engagement pada PT Reksa Finance Jakarta? Adapun hasil perbedaan penelitian (*research gap*) pada penelitian ini.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support (POS) merujuk pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Konsep ini menekankan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka akan membalasnya dengan sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan dan organisasi (Eisenberger et al., 1986). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, POS dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi sikap kerja, komitmen, dan keterlibatan karyawan.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dengan *employee engagement*. (Varma & Chavan, 2021) membuktikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan secara signifikan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Namun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda. Wickramasinghe dan Perera (2014) menemukan bahwa POS tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, yang mengindikasikan bahwa pengaruh POS dapat bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi maupun lingkungan kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diuji kembali, khususnya dalam konteks perusahaan jasa keuangan di Indonesia.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bertindak, berusaha, dan bertahan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja mencerminkan tingkat energi, arah, dan ketekunan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Engidaw (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dalam konteks sektor publik. Sebaliknya, Siswanto & Lestari (2019) melaporkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, yang menunjukkan adanya perbedaan hasil empiris. Ketidakkonsistenan ini memperkuat urgensi untuk menguji kembali hubungan antara motivasi kerja dan *employee engagement* dalam konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada perusahaan pembiayaan.

Employee Engagement

Employee engagement didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta kontribusi yang berkelanjutan terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu, termasuk dukungan organisasi dan motivasi kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee*

engagement menjadi penting bagi perusahaan, terutama di sektor jasa keuangan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Penelitian Terdahulu

Untuk mempertajam arah penelitian, penulis terlebih dahulu menyajikan beberapa penelitian sebelumnya atau yang sudah selesai. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai berikut:

Tabel Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian
1	Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice Dai, Kailiang Da, dan Xinyu Qin, (2016)	Mengetahui pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement	Analisis Regressi	perceived organization al support berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	Perlu menambah variabel lain yang mempengaruhi employee engagement
2	Motivation and Employee Engagement in the 21st Century: A Survey of Management Views Holton, Viki; Fiona Dent and Jan Rabbetts, (2019)	Mengetahui pengaruh motivasi terhadap employee engagement	Analisis Regressi	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	Perlu menambah variabel lain yang mempengaruhi employee engagement
3	Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement	Mengetahui pengaruh perceived organization al support terhadap employee engagement	Analisis Regressi	perceived organization al support berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Perlu menambah variabel lain yang mempengaruhi employee engagement

	Claudianty; Grandita Satira dan Fendy Suhariadi, (2020)			employee engagement	
4	The Effect of Motivation on Employee Performance Kuswati, Yeti; (2020)	Mengetahui pengaruh motivasi terhadap employee engagement	Analisis Regressi	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	Perlu menambah variabel lain yang mempengaruhi employee engagement
5	Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Mediator Role of Extrinsic Factors of Job Satisfaction Varma, Chandrakant dan Chandrahauns R Chavan, (2021)	Mengetahui pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement	Analisis Regressi	perceived organization al support berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	Perlu menambah variabel lain yang mempengaruhi employee engagement
6	The efect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone Engidaw, Abriham Ebabu, (2021)	Mengetahui pengaruh motivasi terhadap employee engagement	Analisis Regressi	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	Perlu menambah variabel lain yang mempengaruhi employee engagement
7	Employee Motivation and its Effects on Employee engagement Okine, Gifty Naa Boafoa; George Yaw Asare Addeh, Babalola Emmanuel	Mengetahui pengaruh motivasi terhadap employee engagement	Analisis Regressi	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	Perlu menambah variabel lain yang mempengaruhi employee engagement

	Olusola, Isaac Asare; (2021),				
8	Employee Engagement and Motivation as Mediators between the Linkage of Reward with Employee Performance Siswanto; Zahrotul Maulidiyah; dan Masyhuri; (2021)	Mengetahui pengaruh motivasi terhadap employee engagement	Analisis Regressi	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement	Perlu menambah variabel lain yang mempengaruhi employee engagement

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah yang tidak diketahui secara pasti. (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT. Reksa Finance Jakarta sejumlah 112 karyawan (HRD PT. Reksa Finance Jakarta). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Penghitungan pe Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. ngambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingg sampelnya sebesar 53 responden.

Definisi Operasional dan Indikator

Definisi Operasional

Definisi operasional bersifat untuk memberikan arti kepada suatu variabel dengan menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional ini akan memberikan batasan atau ciri suatu variabel dengan merinci hal-hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut dengan indikator-indikator yang logis. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dipaparkan pada table berikut ini:

Definisi Operasional dan Indikator

Definisi Operasional

Definisi operasional bersifat untuk memberikan arti kepada suatu variabel dengan menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional ini akan memberikan batasan atau ciri suatu variabel dengan merinci hal-hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut dengan indikator-indikator yang logis. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dipaparkan pada table berikut ini:

Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Employee Engagement	Karyawan yang memiliki keadaan kondisi yang <i>energetic</i> , bersemangat, <i>passionate</i> , dan komitmen dalam pekerjaannya	3. Kontribusi 4. Dedikasi 5. Kemauan kuat 6. Kebanggaan Motyka, (2018)	Skala Likert 1-5
2	Perceived Organizational Support	Nilai organisasi yang mempertimbangkan kesejahteraan pekerja dan mempertimbangkan kualitas yang meningkatkan kebahagiaan pekerja	3. Kondisi kerja 4. Penghargaan 5. Kesejahteraan 6. Pengembangan karyawan Beheshtifar dan Zare,(2012)	Skala Likert 1-5
3	Motivasi Kerja	suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang	3. Supervise 4. Hubungan interpersonal, 5. Kebutuhan 6. Prestasi kerja yang dihasilkan Engidaw, (2021)	Skala Likert 1-5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

bahwa variabel-variabel terdistribusi normal, dimana rasio kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200, artinya tidak ada jawaban responden yang ekstrim yang dapat menyebabkan hasil penelitian menjadi bias.

2. Uji Multikolinearitas

variabel independen yang mempunyai nilai VIF > 5, artinya kedua variabel independen tersebut tidak saling mempengaruhi sehingga tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel residualnya, dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas, hal tersebut dapat dilihat bahwa titik-titiknya menyebar, sehingga tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel residualnya (variabel lain selain employee engagement).

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,152	,486		4,424
	x1	,212	,104	,272	2,043
	x2	,227	,111	,274	2,055

a. Dependent Variable: y

Persamaan regresi untuk hasil analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$y = 2,152 + 0,212 x_1 + 0,227 x_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa *perceived organizational support* mampu meningkatkan employee engagement sebesar 0,212, arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap employee engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Reksa Finance Jakarta yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi sehingga engagement yang meningkat. Motivasi kerja mampu meningkatkan employee engagement sebesar 0,227, arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap employee engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Reksa Finance Jakarta yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga engagementnya meningkat

Uji Kelayakan Model

Hasil pengujian uji-f yang menunjukkan kelayakan model memiliki estimasi F sebesar 6,041 dengan signifikansi 0,004, artinya bila nilai F hitung sebesar 6,041 lebih besar dari F tabel (1,96) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004, maka mengindikasikan bahwa model layak untuk diteliti.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan penunjuk mengenai besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai adjusted R². Hasil penelitian ini memberikan hasil nilai adjusted R² sebesar 0,162. Hal ini mengindikasikan bahwa 16,2% employee engagement dapat dijelaskan oleh perceived organizational support, dan motivasi kerja, sedangkan selebihnya 83,8% employee engagement dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model ini. Hal ini mengindikasikan bahwa employee engagement tidak hanya dipengaruhi oleh perceived organizational support, dan motivasi kerja, namun ada variabel lain yang mempengaruhi employee engagement.

Pembahasan

Apakah perceived organizational support berpengaruh terhadap employee engagement pada PT Reksa Finance Jakarta

Arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif perceived organizational support terhadap employee engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa perceived organizational support mampu meningkatkan employee engagement. Pengujian secara parsial variabel XI (perceived organizational support) memiliki koefisien regresi sebesar 0,212, nilai t hitung sebesar 2,043 dengan signifikansi sebesar 0,046. Nilai t hitung sebesar [2,043] yang lebih besar dari t tabel (1,96) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,046, < 0,05, maka H1 diterima. perceived organizational support mampu meningkatkan employee engagement sebesar 0,212, arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif perceived organizational support terhadap employee engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Reksa Finance Jakarta yang memiliki perceived organizational support yang tinggi memiliki engagement yang meningkat.

Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap employee engagement pada PT Reksa Finance Jakarta

Arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap employee engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan employee engagement. Pengujian secara parsial variabel X2 (motivasi kerja) memiliki koefisien regresi sebesar 0,227, nilai t hitung sebesar 2,055 dengan signifikansi sebesar 0,045. Nilai t hitung sebesar [2,055] yang lebih besar dari t tabel (1,96) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,045, <0,05. maka H2 diterima. motivasi kerja mampu meningkatkan employee engagement sebesar 0,227, arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap employee engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Reksa Finance Jakarta yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki engagement yang meningkat.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang sekaligus membuka peluang bagi penelitian selanjutnya. Pertama, keterbatasan pada jumlah dan cakupan sampel yang hanya melibatkan 53 karyawan di satu perusahaan, yaitu PT Reksa Finance Jakarta, membatasi tingkat generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta memperluas objek penelitian ke berbagai perusahaan pembiayaan atau sektor industri lain agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi employee engagement dalam berbagai konteks organisasi.

Kedua, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dan hanya memfokuskan pada perceived organizational support dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Desain ini belum mampu menangkap dinamika perubahan sikap dan perilaku karyawan dari waktu ke waktu serta belum menjelaskan hubungan kausal secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal atau mixed-method serta mengintegrasikan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, dan sistem kerja fleksibel atau hybrid untuk memperkaya model penelitian dan memperkuat justifikasi teoretis serta empiris terhadap employee engagement.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa Variabel perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,046 Hal ini menunjukkan bahwa variabel perceived organizational support berpengaruh signifikan positif terhadap employee engagement pada PT. Reksa Finance

Jakarta, berarti semakin tinggi perceived organizational support akan meningkatkan employee engagement. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,045 Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap employee engagement pada PT. Reksa Finance Jakarta, berarti semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan employee engagement.

DAFTAR PUSTAKA

Beheshtifar, Malikeh; dan Elahe Zare, (2012), "Effect perceived organizational support on employees' attitudes toward work," Science Series Data Report Vol 4, No. 9; Sep 2012

Claudianty; Grandita Satira dan Fendy Suhariadi, (2020), "Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement," Jurnal Fenomena, Vol. 29 No. 2 (2020), hal. 32-37 ISSN: 2622-8947 DOI: 10.30996/fn.v29i2.4752 Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dai, Kailiang Da, dan Xinyu Qin, (2016), "Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice," Open Journal of Social Sciences, 2016, 4, 46-57 <http://www.scirp.org/journal/jss> ISSN Online: 2327-5960 ISSN Print: 2327-5952

Engidaw, Abriham Ebabu, (2021), "The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone," Journal of Innovation and Entrepreneurship

Girdwichai, Luedech; dan Chutikarn Sriviboon, (2020), "Employee motivation and performance: do the work environment and the training matter?," Journal of Security and Sustainability Issues, ISSN 2029-7017/ISSN 2029-7025 (online) 2020 Volume 9 January [http://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.J\(4\)](http://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.J(4))

Harun, Mohd Zainal Munshid dan Ngu Suk Ling, (2020), "Employee Engagement and Employee Performance: A Conceptual Framework," IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 22, Issue 2. Ser. VI (February. 2020), PP 63-67

Holton, Viki; Fiona Dent and Jan Rabbetts, (2019), "Motivation and Employee Engagement in the 21st Century: A Survey of Management Views," Research Gate

Kuswati, Yeti; (2020), "The Effect of Motivation on Employee Performance," Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 3, No 2, May 2020, Page: 995-1002 e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN:

2615-1715(Print)

Latham, Gary P; dan Edwin A Locke, (1991), "Self-Regulation through Goal Setting," Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 212-247 (1991)

Moghli, Azzam Abou, (2015), "The Role of Organizational Support in Improving Employees Performance," International Business Research; Vol. 8, No. 2; 2015 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012 Published by Canadian Center of Science and Education

Motyka, Błażej, (2018), "Employee engagement and performance: a systematic literature review," International Journal of Management and Economics 2018; 54(3): 227-244

Okine, Gifty Naa Boafoa; George Yaw Asare Addeh, Babalola Emmanuel Olusola, Isaac Asare; (2021), "Employee Motivation and its Effects on Employee engagement," Journal of Economics and Sustainable Development www.iiste.org ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online) Vol.12, No.16, 2021

Riyanto, Setyo; Endri Endri and Novita Herlisha (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. Problems and Perspectives in Management, 19(3), 162- 174. doi:10.21511/ppm.19(3).2021.14

Siswanto; Zahrotul Maulidiyah; dan Masyhuri; (2021), "Employee Engagement and Motivation as Mediators between the Linkage of Reward with Employee Performance," Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8 No 2 (2021) 0625–0633

Sucahyowati, Hari; dan Andi Hendrawan, (2020), "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang," Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim e-ISSN 2722-1679 p-ISSN 2684-9135 Volume 2

No.2 November 2020

Sulistyan, Riza Bahtiar, Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Moh. Hudi Setyobakti, Noviansyah Rizal, Ninik Lukiana, (2021), "Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress," ICONS 2020, October 13-14, Tegal, Indonesia Copyright © 2021 EAI DOI 10.4108/eai.13-10- 2020.2303710

Varma, Chandrakant dan Chandrahauns R Chavan, (2021), "Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Mediator Role of Extrinsic Factors of Job Satisfaction," Innovations, Number 67 December 2021