

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Perceived Organizational Support, Employee Engagement and Work Motivation on Employee Performance

Abdur Rosid¹, Laily Muzdalifah², Nafia Ilhama Qurratu'aini³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama, Sidaorjo 61218, Indonesia

Article info: Research Article

DOI: 10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10

Kata kunci:

Dukungan organisasi, keterikatan karyawan, motivasi kerja, kinerja karyawan

Keywords:

Perceived organizational support, Employee engagement, Work motivation, Employee performance

Article history:

Received: 28-12-2023

Accepted: 16-01-2023

*Koresponden email:

Abduarr81@gmail.com

(c) 2023 Rosid, A., Muzdalifah, L., Qurratu'aini, NI



Creative Commons Licence

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Perceived organizational support diketahui bahwa karyawan merasa kurang dalam persepsi dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. *Employee engagement* dengan perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan begitu dinamis pada setiap aspek dalam kehidupan manusia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasi. Sampel penelitian ini berjumlah 40 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Alat *statistic* yang digunakan yaitu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* dan *work motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Abstract

Perceived organizational support is known that employees feel lacking in the perception of organizational support provided by the company to employees. *Employee engagement* with rapid technological changes and a very dynamic environment in every aspect of human life. The purpose of this research is to determine the effect of *perceived organizational support* on employee performance, *employee engagement* on employee performance, *Work Motivation* on employee performance. This research uses a correlation research design. The sample for this research consisted of 40 respondents using a saturated sampling method. The statistical tool used is SPSS. The research results show that *perceived organizational support* does not significant effect on employee performance. *Employee engagement* and *work motivation* have a significant effect on employee performance.

Kutipan: Rosid, A., Muzdalifah, L., & Qurratu'aini, N. I. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support, Employee Engagement, and Work Motivation on Employee Performance. *GREENOMIKA*, 05(2), 198-205. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10>

1. Pendahuluan

Berjalanya sebuah organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki sebuah aset utama sebagai penggerak dalam roda organisasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan suatu kesatuan utama manusia dengan segala keahlian, serta kompetensi yang dimiliki seseorang sebagai aset *intangible* seperti material dan modal (Nabila & Ratnawati, 2020). Sumber daya manusia tidak bisa terpisahkan dengan efektivitas suatu organisasi karena keberadaannya menjadi aspek penentu

paling utama dalam kesuksesan untuk mewujudkan visi dan misi, organisasi sendiri harus mampu menyesuaikan sumber daya manusianya terhadap lingkungan yang dinamis (Nur *et al.*, 2021). Kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh individu sendiri akan memberikan hasil yang berbeda-beda dengan begitu untuk mencapai suatu keberhasilan dalam suatu organisasi akan bergantung pada kinerja setiap individu karyawan. (Umihastanti & Frianto, 2022). *Perceived Organizational Support* atau persepsi dukungan organisasi yaitu tempat bekerja akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap perusahaan atau dalam lingkungan organisasi. Selain persepsi dukungan organisasi, keterikatan karyawan dan motivasi kerja dari karyawan juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan para manajer yang efeknya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Mursidta 2017). *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan adalah suatu proses untuk mengikut sertakan karyawan pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan serta pemecahan masalah (Indayati *et al.*, 2012). *Work motivation* atau motivasi kerja sebagai pemberian motivasi dengan tepat akan dapat memberikan efek semangat gairah serta keikhlasan bekerja dalam diri seorang karyawan (Andayani, 2020).

CV. Romen Sport merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi yang berbahan plastik, diantaranya yaitu bola plastik dan celengan plastik yang produknya di distribusikan ke toko serta sampai dalam skala luar kota. CV. Romen Sport sendiri berdiri sejak tahun 2000 yang di dirikan oleh H. Bunyani S.Ag. Lokasi perusahaan ini beralamat di Jl. Zainal Abidin Desa Gampang, Kecamatan Prambon, Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur. *Perceived organizational support* yaitu diketahui bahwa karyawan merasa kurang dalam segi persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dalam hal ini berdampak pada tingkat keterikatan karyawan, sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja, serta tidak memberikan dedikasi secara penuh terhadap pekerjaan dalam perusahaan (Febriani Yeni, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada, maka organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi atau skill khusus agar dapat memberikan pelayanan yang prima. Sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi. Kejadian yang terjadi di perusahaan ini yaitu perubahan lingkungan yang begitu cepat serta menuntut kemampuan yang dimiliki oleh mereka dalam menangkap perubahan tersebut, sehingga dibutuhkan sebuah analisis untuk mengetahui dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut (Wicaksono, 2016).

Fenomena pada CV. Romen Sport menjelaskan bahwa di awal pandemi mengalami penurunan dalam produktifitasnya, selain itu angka turn over karyawan naik sebesar 35% dapat menyebabkan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan akhirnya tidak terpenuhi. Fenomena tersebut di dukung berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh 10 karyawan tetap. Pada saat diberikan pekerjaan yang menantang, 6 dari 10 karyawan merasa terbebani saat melakukan pekerjaannya. Ada pula yang justru lebih memilih untuk melakukan pekerjaan yang ringan-ringan saja karena konsekuensinya jauh lebih kecil, dan ada pula yang melimpahkan pekerjaan yang menantang tersebut kepada rekan lainnya. Selanjutnya 2 dari 10 karyawan tersebut juga mengatakan bahwa ia pernah datang terlambat karena munculnya rasa malas saat akan berangkat kerja. Fenomena yang terjadi pada penelitian ini dari hasil wawancara, saat penulis melakukan pra-riset pada CV. Romen Sport menunjukkan bahwa ada sebagian kecil karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah, yakni karyawan merasakan adanya tekanan dalam melakukan pekerjaannya. Adanya tekanan dalam pekerjaan tentunya akan menimbulkan dampak pada hasil pekerjaan. Berkaitan dengan karakteristik milenial saat ini yang mempunyai nilai juang yang rendah karena karena harapan terkait pengembangan diri di organisasi. Jika harapan tersebut tidak terwujud sesuai ekspektasi, maka akan berpengaruh pada keterikatan kerja pada saat ini yang dimiliki oleh para milenial tersebut. Dalam konsep keterikatan kerja yaitu menunjukkan yaitu hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan organisasi yang mendorong sehingga timbulnya partisipasi.

Adapun permasalahan lain yang berhubungan dengan tindakan *indisipliner* yang menunjukkan masih kurangnya karyawan untuk melaksanakan prinsip kinerja pada perusahaan, seperti masih banyaknya karyawan pada saat selesai jam istirahat tidak kembali tepat waktu, dan masih ada yang sering mengobrol pada saat jam kerja, serta masih adanya karyawan yang

mengerjakan hal di luar tugasnya pada saat jam kerja. Dari banyaknya karyawan yang tidak mengikuti program yang di rencanakan oleh perusahaan seperti olahraga bersama setiap pagi hari jun'at dan masih ada karyawan yang mengeluh akan pekerjaan yang dilakukannya.

Terdapat kesenjangan penelitian terdahulu yang menguji hubungan antara *perceived organizational support*. Menurut Mujiasih, (2015) bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena aspek-aspek yang kurang terpenuhi dengan baik, seperti kepedulian perusahaan terhadap pendapat yang disampaikan oleh karyawan, kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, kepedulian terhadap tujuan dan nilai kontribusi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, serta kepedulian perusahaan terhadap Problematika yang dihadapi oleh karyawan yang berkaitan dengan pelerjaan. Hasil penelitian lain yakni Alfiana (2020); Diana dan Frianto (2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mursidta (2017) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mujiasih, (2015) bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi nilai *employee engagement* kepada karyawan. Menurut Wahyu et al., (2017) bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Agusta, (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh dari *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, *employee engagement*, motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal yang mana merupakan pendekatan dalam penelitian yang mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lain yang memiliki sebab akibat (Sugiyono 2017). Penelitian ini dilaksanakan di CV. Romen Sport yang Berlokasi di Desa Gampang, Kecamatan Prambon, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Dilaksanakan pada bulan Februari 2023. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dari seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 40 orang karyawan dari CV. Romen Sport.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan langsung dari objek penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer, diperoleh dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada karyawan CV. Romen Sport. Sedangkan sumber data sekunder, diperoleh dari hasil referensi jurnal. Selain menggunakan referensi jurnal, peneliti juga mengumpulkan data dari studi kepustakaan dari buku -buku tentang metode penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui, kelayakan pernyataan-pernyataan yang ada untuk menjelaskan suatu variabel penelitian. Serta pengujian validitas yaitu, hasil r hitung di bandingkan dengan r tabel. Dimana $df=n-2$ dengan signifikan sebesar 5%. Jika r tabel < r hitung, maka pernyataan tersebut di nyatakan valid. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 40, maka nilai r tabel dapat di peroleh melalui tabel r dengan df (*degree of freedom*).

$Df = n-2 = 40 -2 =38$. Maka r tabel = 0,132. Butir pertanyaan di nyatakan vali, jika r tabel < dari r hitung. Hal tersebut dapat dilihat dari *Corected Item Total Correlation*. Berikut nilai *Corected Item Total Correlation* dari masing – masing variabel dengan responden sebanyak 40 karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R Hitung	Cronbach's Alpha
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	X1.1	0,887	0,912
	X1.2	0,793	
	X1.3	0,749	
	X1.4	0,887	
	X1.5	0,793	
	X1.6	0,887	
<i>Employee Engagement (X2)</i>	X2.1	0,947	0,984
	X2.2	0,986	
	X2.3	0,965	
	X2.4	0,946	
	X2.5	0,988	
	X2.6	0,953	
Motivasi Kerja (X3)	X2.1	0,871	0,968
	X2.2	0,919	
	X2.3	0,895	
	X2.4	0,944	
	X2.5	0,843	
	X2.6	0,524	
	X2.7	0,901	
	X2.8	0,940	
	X2.9	0,919	
	X2.10	0,871	
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	X2.1	0,869	0,972
	X2.2	0,944	
	X2.3	0,959	
	X2.4	0,960	
	X2.5	0,969	
	X2.6	0,914	

Tabel 1 tersebut menunjukkan seluruh nilai r hitung untuk masing – masing item lebih besar dari r tabel (0,132). Taraf signifikan 5% sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan dapat digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas sendiri dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, yaitu jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka data tersebut di nyatakan reliabel. Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,912. Jadi, lebih besar dari 0,70 dan di nyatakan reliabel. Variabel *employee engagement* nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,984. Jadi, lebih besar dari 0,70 maka di nyatakan reliabel. Variabel motivasi kerja nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968. Jadi, lebih besar dari 0,70 maka di nyatakan reliabel. Variabel kinerja karyawan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,972. Jadi, lebih besar dari 0,70 maka di nyatakan reliabel.

3.2 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk, menguji tingkat signifikan pengaruh dari variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dari hasil uji F yaitu, dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 2. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.166	3	33.055	2.319	.092b
	Residual	513.234	36	14.256		
	Total	612.400	39			

a. Dependen variabel : kinerja karyawan

b. Predictor : (constant), motivasi kerja, *perceived organizational support*, *employee engagement*.

Hasil analisis diperoleh nilai F sebesar 2,319 dengan Sig. (signifikansi) sebesar 0,092. Nilai signifikansi ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa X1 (*perceived organizational support*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F hitung = 2,319 < F tabel = 3,11 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis (H4) bahwa tidak dapat pengaruh *perceived organizational support* (X1) dan terdapat pengaruh dari variabel *Employee engagement* (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

3.3.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji Parsial yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *perceived organizational support* (X1), *employee engagement* (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Hasil dasar pengambilan keputusan uji parsial dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, maka dihasilkan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	31.516	6.402		4.923	.000
	Perceived Organizational Support	.110	.160	.108	.688	.496
	Employee Engagement	1.207	.564	1.137	2.140	.039
	Motivasi Kerja	.266	.113	.312	2.358	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa :

- Nilai t hitung *perceived organizational support* (X1) sebesar 0,688 < t tabel 1.685, dengan signifikan 0,496 < 0,05. Karena nilai t hitung lebih kecil besar dari nilai t tabel maka H_a ditolak. Artinya, hal ini dapat mengidentifikasi bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel *perceived organizational support* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Nilai t hitung *employee engagement* (X2) sebesar 2,140 > t tabel 1,685. Dengan signifikan 0,039 < 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka H_a dapat diterima. Artinya hal ini dapat mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara variabel *employee engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Nilai t hitung motivasi kerja (X3) sebesar 2,385 > t tabel 1,685. Dengan signifikan 0,23 < 0,05.

Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka H_a dapat diterima. Artinya hal ini dapat mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

3.4 Koefisien Determinasi

Nilai R^2 berarti kemampuan dari variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen dengan sangat terbatas. Nilai yang hampir mendekati satu berarti variabel-variabel independent yang hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.402 ^a	.162	.092	3.77578

Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*.

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,162 atau 16,2%, maka variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, Motivasi Kerja sebesar 16,2%. Sisanya yaitu 84,8% kira-kira adalah variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini .

3.5 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwasanya dari variabel *perceived organizational support*, tidak berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini didukung dari hasil penelitian Diana dan Frianto (2021) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* terbukti tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Alfiana (2020) yang menunjukkan bahwa *perceived orrganizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan produksi pada CV. Romen Sport menyatakan bahwa ada dari beberapa pendapat dan masukan yang diberikan belum mendapat respon yang cepat dari sebuah organisasi. Divisi produksi sendiri dapat memaksimalkan tugas dengan baik serta diselimuti rasa tanggung jawab agar target yang diberikan perusahaan agar sesuai dengan waktu yang di tentukan serta di dukung dengan sarana dan prasarana yang ada. Kurang adanya respon seperti keterlambatan bahan baku dan kurangnya kapastitas mesin produksi sehingga yang terjadi di lapangan seperti mereka harus rela menunggu dengan yang lain untuk dapat tetap menghasilkan pekerjaan sesuai target.

Hasil uji simultan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketika *perceived organizational support*, *employee engagement* dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika persepsi organisasi mengalami sebuah kendala terkait kurang adanya respon yang cepat dari seorang pimpinan saat ada pengaduan dari seorang karyawan ketika dalam suatu proses mengalami sebuah kendala terkait fasilitas dan kurang adanya sarana prasarana yang memadai pada saat berlangsungnya proses sehingga mengakibatkan target kurang terpenuhi.

Minimnya hubungan emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan efek untuk menambah upaya dalam pekerjaannya. Kurangnya hubungan yang baik di lingkungan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga organisasi tempat dimana dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan kurangnya dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan. Keterikatan pimpinan dalam penyelesaian permasalahan dari seorang karyawan yang ada di.

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji ulang tentang mutu organisasional bagi para pegawai. Stress yang dialami juga dapat terjadi apabila pada kondisi tersebut terjadi perbedaan aspirasi antara pegawai, disisi lain pihak permasalahan perusahaan harus segera diselesaikan karena menyangkut

keberlangsungan operasional perusahaan. Terlebih, risiko pekerjaan para pegawai sangat tinggi dan rentan terjadi kecelakaan dalam proses produksi sehingga sedikit banyak akan menimbulkan stress pada karyawan yang bekerja di bagian pabrikasi. Pada akhirnya tingkat stress ini akan berpengaruh pada menurunnya keterikatan karyawan pegawai tersebut. Karyawan beberapa kali sudah memberikan saran kepada pihak perusahaan untuk mengurangi keterlambatan bahan baku dengan cara membuat catatan dari stok bahan baku, namun hal ini belum juga terealisasi dengan baik dan benar. Karyawan sendiri juga telah memberikan saran dan masukan untuk menggandakan mesin untuk divisi produksi yang baru, namun respon dari perusahaan juga sangat minim dan bahkan harus menunggu beberapa waktu untuk merealisasinya.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel ke *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudi Muliawan (2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan juga akan meningkat yang mendukung hasil penelitian ini. Karena keterikatan karyawan berkorelasi positif dengan kinerja yang dapat dicapai, keterikatan karyawan merupakan komponen yang sangat penting. Seorang karyawan dianggap memiliki *employee engagement* yang baik jika karyawan ingin terus berusaha untuk berkembang dan mengembangkan perusahaannya. Namun, keterikatan ini harus selalu diimbangi dengan usaha yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Ada hubungan yang saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Romen Sport. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ressa Farizki, (2017) menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja, maka kinerja di CV juga akan meningkat yang mana hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini. CV Romen Sport, yang menemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja mereka. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang berpengaruh yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan tempat kerja. Motivasi kerja adalah salah satu komponen yang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Adanya motivasi kerja yang tinggi selain dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat pula berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Sholikhah dan Chikmawati 2020) dan disiplin kerja karyawan (Maulidya, Larassaty, dan Pujiyanto 2021).

4 Kesimpulan

Pada penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang Pengaruh *Perceived Organizational Support, Employee Engagement & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Romen Sport*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *perceived organization support* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan 3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa baik *Organizational Support, Employee Engagement & Motivasi Kerja* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Romen Sport.

Kontribusi praktis dari penelitian ini adalah diharapkan temuan studi dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen di CV. Romen Sport dalam hal untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dukungan organisasi dapat memperhatikan suasana kerja yang aman dan nyaman, lingkungan yang bersih, serta selalu meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan. Oleh karena pada penelitian ini memiliki jumlah sampel yang terbatas, maka penelitian dimasa yang akan datang dapat dilakukan pada perusahaan dengan skala yang lebih besar dengan jumlah sampel yang lebih besar.

Ucapan terima kasih

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih pada pihak-pihak yang telah mendukung dalam melakukan penelitian ini. Peneliti berterima kasih para CV. Romen Sport yang telah mensupport adanya penelitian ini. Peneliti ini juga mengucapkan terima kasih pada Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo hingga artikel ini dapat dipublikasikan.

Daftar Pustaka

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Alfiana, Dhera. 2020. “Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(3):839. doi: 10.26740/jim.v8n3.p839-851.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Diana, Septi, dan Agus Frianto. 2021. “Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3):1205–13. doi: 10.26740/jim.v9n3.p1205-1213.
- Febriani Yeni, M. P. O. (2021). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8, 1–12.
- Indayati, N., Thoyib, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan GayaKepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Mursidta, Silviana. 2017. “Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 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). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), 1–12.
- Ni Luh Putu Surya Astitiani, Desak Ketut Sintaasih (2013). Peran Medisi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegasai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)
- Putri Maulidya, Nafa, Ayu Lucy Larassaty, dan Wahyu Eko Pujiyanto. 2021. “Pengaruh Implementasi Absensi Fingerprint, Sanksi, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Intako.” *Greenomika* 3(2):81–89. doi: 10.55732/unu.gnk.2021.03.2.4.
- Ressa Farizki, M. (2017). Pengaruh otivasi Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis Aniek Wahyuniati Sekolah tinggi Ilmu ekonomi Indonesia Surabaya.
- Sholikhah, Afifatus, dan Zulifah Chikmawati. 2020. “Pengaruh Gainsharing Dan Motivasi Kerja.” *Greenomika* 2(1).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2021), 219–232.
- Wahyu, A., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Pengaruh Employee Enggagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki dewata agnes.
- Yosep Satrio Wicaksono, (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan
- Yudi Muliawan, Badia Perizade, & Afriyadi Cahyadi, (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang.