**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI (*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT)* DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT)* PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR**

**Annisa Triana, Domnina Rani P. Rengganis**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
annisatriana64@gmail.com

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia diera globalisasi ini merupakan aset yang paling utama bagi suatu organisasi atau lembaga publik baik negeri maupun swasta. Selain didalam bidang perindustrian, bidang pendidikan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Karena pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu sebuah bangsa. Kualitas pendidikan sebuah bangsa itu tergantung pada kualitas guru itu sendiri dalam meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu tuntutan seorang guru sangatlah besar, bukan hanya sekedar transfer ilmu pengetahuan namun guru juga harus mampu menerapkan nilai-nilai etika. Namun meskipun tuntutan seorang guru itu berat pemerintah masih belum memberikan perhatian lebih terhadap guru. Hal tersebut dapat menimbulkan perasaan negatif yang dapat menyebabkan individu merasa tidak puas dan tidak bersemangat dalam menjalani pekerjaannya sehingga berpengaruh pada *employee engagement* guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada guru honorer sekolah dasar. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Subjek penelitian ini berjumlah 47 orang. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa Skala *perceived organizational support* dan Skala *employee engagement*. Metode analisis yang digunakan adalah *product moment* dari Pearson. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi sebesar r = 0.717 dan p = 0,000 (p < 0,050). Nilai koefisien determinasi (R *squared*) sebesar 0.514 yang berarti *perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif sebesar 51,4% terhadap resiliensi dalam pengasuhan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada guru honorer sekolah dasar.

**Kata kunci:** *Employee engagement, Perceived organizational support*

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI (*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT)* DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT)* PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR**

**Annisa Triana, Domnina Rani P. Rengganis**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
annisatriana64@gmail.com

**ABSTRACK**

*Human resources under globalization are the most important assets for a public or private organization or institution. Besides in the field of industry, the education sector also requires competent human resources. Because education really determines the progress and quality of a nation. The quality of education of a nation depends on the quality of the teacher itself in improving its quality. Therefore, the demand of a teacher is very large, not just a transfer of knowledge, but the teacher must also be able to apply ethical values. But despite the heavy demands of a teacher the government still has not given more attention to the teacher. This can lead to negative feelings that can cause individuals to feel dissatisfied and not enthusiastic in carrying out their work so that it affects the teacher's employee engagement. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support with employee engagement in elementary school honorary teacher. The hypothesis of this study is that there is positive relationship between perceived organizational support with employee engagement. Total subjects are 47 elementary school honorary teachers in Bantul. Research subjects are determined by purposive sampling technique. The method of data collection in this study uses perceived organizational support scale and employee engagement scale, data analysis method uses product moment analysis method from Pearson. Data analysis method used is Pearson Correlation. Data analysis results obtained correlation value r = 0.717 and p = 0.000 (p<0,050). The coefficient determination (R squared) 0,514 which means perceived organizational support contribution effective amounted to 51,4% againts employee engagement. The result show that there is a significant positive correlation between perceived organizational support with employee engagement in elementary school honorary teachers.*

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

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia diera globalisasi ini merupakan aset yang paling utama bagi suatu organisasi atau lembaga publik baik negeri maupun swasta. Selain didalam bidang perindustrian, bidang pendidikan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Karena pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu sebuah bangsa. Kualitas pendidikan memengaruhi kualitas bangsa. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik (Leonard, 2015).

Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi, serta sarana untuk membentuk watak bangsa (Nation Character Building) (Mulyasa,2009). Namun, belum sempurna rasanya kalau membahas pendidikan belum berbicara tentang guru, karena figur yang satu ini sangat menentukan maju mundurnya pendidikan. Dalam kondisi yang bagaimanapun guru tetap memegang peran penting (Mulyasa,2009).

Kualitas pendidikan sebuah bangsa itu tergantung pada kualitas guru itu sendiri dalam meningkatkan kualitasnya (Rizali,dkk,2009). Oleh karena itu tuntutan seorang guru sangatlah besar, bukan hanya sekedar transfer ilmu pengetahuan namun guru juga harus mampu menerapkan nilai-nilai etika. Namun meskipun tuntutan seorang guru itu berat pemerintah masih belum memberikan perhatian lebih terhadap guru terutama guru honorer di Bantul (Agam, 2015).

Dari hasil wawancara tingginya tuntutan seorang guru yang tidak sesuai dengan perhatian dari pihak pemerintah atau organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja, seperti munculnya rasa malas, rasa bosan, dan kurangnya kepercayaan mengenai karir di sekolah. Dari hal-hal kecil tersebut membuat guru merasa tidak puas dan bersemngat dalam melakukan pekerjaan sehingga memicu rasa untuk mengundurkan diri.

Selain dari hasil wawancara, menurut detik.news (2018) Upah Minimum Kabupaten (UMK) guru honorer di Bantul merupakan UMK terendah ketiga setelah Kabupaten Kulonprogo dan Kabupaten Gunung kidul, yakni Kabupaten Bantul Rp.1.649.800.00, Kabupaten Kulonprogo Rp.1.613.200.000, Kabupaten Gunung kidul Rp.1.571.000.00, Kota Yogyakarta Rp. 1.846.400.00, dan Kabupaten Sleman Rp.1.701.000.00. Serta di kabupaten Bantul ini pada tahun 2018 hingga 2019 mengalami kekurangan guru sekolah dasar (SD) hingga 50% dibandingkan dengan beberapa sekolah dasar yang berada di Kabupaten Kulonprogo, Sleman, Gunung kidul, dan kota Yogyakarta (koransindo.com, 2017).

Data-data diatas membuktikan bahwa tidak semua guru honorer memiliki keterikatan yang baik dengan pekerjannya. Padahal menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia nomor 14 tentang Pokok Tenaga Kerja, yaitu:

“Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002). Pegawai merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana (Lubis, 2016)”.

Keterikatan pegawai dapat mengurangi burnout dalam suatu perusahaan atau lembaga, karena pegawai ikut terlibat dalam aktifitas pekerjaannya dan mereka mampu menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, lembaga membutuhkan pegawai yang proaktif dan mampu berkomitmen dengan lembaganya yang biasa disebut dengan *employee engagement* (Bakker,2010).

 Dalam literatur akademik, keterikatan pegawai pertama kali dikonseptualisasikan oleh Kahn (1990) yang menyatakan bahwa *employee engagement* ialah pegawai yang terikat sepenuhnya secara fisik, kognitif dan emosional dengan pekerjaan mereka. Fisik, mengacu pada seberapa jauh keinginan untuk berbuat bagi organisasi. Kognitif, mengacu pada evaluasi logis terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dan emosi, mengacu pada perasaan positif pegawai terhadap organisasi, sikap empati kepada orang lain.

Jika hasil wawancara yang dilakukan peneliti dikaitkan dengan aspek-aspek *employee engagement* dapat diduga bahwa tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh para pegawai guru honorer tingkat Sekolah dasar masih rendah.

Menurut Saks (2006) *employee engagement* dipengaruhi beberapa factor seperti: Karakteristik pekerjaan, Persepsi dukungan pimpinan, reward dan pengakuan, dan keadilan prosedur. Dari banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* peneliti memilih persepsi dukungan lembaga atau *Perceived organizational support* sebagai variabel bebas. Karena *empolyee engagement* akan terjadi apabila ada *perceived organizational support* atau dukungan organisasi dari tempat mereka bekerja dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

Dapat dilihat dari hasil wawancara di mana lima subjek yang memaparkan bahwa pihak sekolah belum adil dalam menetapkan keputusan, seperti pemberian gaji yang minim, serta enam dari sebelas guru honorer yang bekerja lebih dari lima tahun belum mendapat pengangkatan menjadi PNS. Selain itu, pihak sekolah juga belum memberikan fasilitas yang memadai untuk guru honorer. Subjek memiliki pandangan mengenai atasan yang terkesan tidak peduli karena kurang menghargai kontribusi, potensi, dan integritas serta kurang serius menanggapi pendapat yang sudah disampaikan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Endah (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Perceived organizational support* dengan *Employee engagement* pada pegawai. Saks (2006) mengenai *perceived organizational support* (POS) sebagai anteseden dari *employee engagement* terbukti dapat mempengaruhi *employee engagement*.

Dukungan organisasi atau yang sering kali dikenal dengan istilah *perceived organizational support* adalah persepsi pegawai mengenai sejauh mana lembaga atau perusahaan menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka sebagai pegawai (Eisenberger dan Rhoades dalam Yih & Htaik, 2011). Saks (2006) menyatakan bahwa *perceived organizational support* membentuk  *engagement* pegawai terhadap lembaga dan pekerjaan. Sebelumnya pernah dilakukan penelitian atas hubungan antara *perceived organizational support* dan *employee engagement* oleh Kralj dan Solnet (2011) dengan hasil yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

Selain itu, hal tersebut didukung dari hasil penelitian dilakukan oleh Rasheed, Adnan, et al. (2013), Saragih Susanti & Meily Margareta (2013), Selvi Kurnianingrum (2015) dan Rina & Umi (2013) yang mengatakan bahwa *employee engagement* akan tumbuh dalam diri pegawai karena adanya peran *perceived organizational support* (POS).

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada guru honorer tingkat Sekolah Dasar di Bantul?

**METODE**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode skala dengan mengacu pada model likert. Skala Likert adalah sebuah tipe skala psikometri yang menggunakan angket dan menggunakan skala yang lebih luas dalam penelitian survei. Metode rating yang dijumlahkan (summated rating) popular juga dengan nama penskalaan model Likert. Metode Likert merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Risnita, 2012). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *employee engagement* dan *perceived organizational support*. Kedua skala tersebut terdiri dari aitem-aitem yang bersifat *favorabel*.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 orang dengan karakteristik yaitu guru honorer berusia 21 hingga 40 tahun yang pernah bekerja minimal selama 1 tahun.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik. Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah teknik analisis korelasi product moment dari Pearson karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *employee engagement* dengan *perceived organizational support*. Perhitungan korelasi product moment selengkapnya akan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 16.

**HASIL**

Berdasarkan data hasil penelitian skor *employee engagement* dikategorikan untuk menghitung tinggi rendahnya skor subjek, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

**Kategorisasi Skala *Perceived Organizational Support***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | 𝑋≥𝜇 + 1. 𝜎 | X≥69 | 20 |  42,5% |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) )≤X< (𝜇 + 1𝜎) | 42≤X< 69 | 27 | 57,5% |
| Rendah | 𝑋 < 𝜇 − 1. 𝜎 | X < 42 | 0 |  0% |
|  | Total  |  | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi data *employee engagement*, diketahui bahwa dari 47 subjek penelitian 20 subjek atau (42,5%) memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi dan 27 subjek atau (57,56%) memiliki tingkat *employee engagement* sedang serta sisanya dari 47 subjek tidak ada yang memiliki tingkat *employee engagement* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *employee engagement* dengan kategori sedang.

**Tabel 2**

**Kategorisasi Skala *Perceived Organizational Support***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Positif | 𝑋>𝜇 + 1. 𝜎 | X > 108 | 11 |  23, 4% |
| Netral | (𝜇 − 1. 𝜎) <𝑋 ≤ (𝜇 + 1𝜎) | 72< X≤ 108 | 36 | 76,6% |
| Negatif | 𝑋 ≤ 𝜇 − 1. 𝜎 | X ≤ 72 | 0 |  0% |
|  | Total  |  | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Perceived Organizational Support* menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori positif sebesar 23,4% (11 subjek) dalam kategori ini berarti persepsi karyawan tentang dukungan organisasi sudah baik. Kemudian, kategori netral sebesar 76,6% (36 subjek) dalam kategori ini berarti persepsi karyawan tentang dukungan organisasi adalah netral yaitu tidak positif maupun negatif , dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek) dalam kategori ini berarti tidak ada subjek yang berpesepsi negatif mengenai dukungan organisasi, sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *Perceived Organizational Support* dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran data *employee engagement* menunjukkan nilai K-SZ sebesar 0,098 dengan p 0,200 dan data variabel *perceived organizational support* didapatkan nilai K-SZ sebesar 0,207 dengan p 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data *employee engagement* merupakan sebaran data normal, namun sebaran data *perceived organizational support* termasuk sebaran data tidak normal. Berdasarkan pendapat Hadi (2015) yang mengatakan jika sampel penelitian merupakan sample besar (>30 subjek) maka distribusi sampling dianggap normal atau mendekati sangat normal. Dikarenakan jumlah N dalam penelitian ini lebih dari 30 maka dapat diasumsikan sebaran data variabel *perceived organizational support* merupakan sebaran data yang terdistribusi normal.

Hasil uji linieritas variabel *employee engagement* dengan *perceived organizational support* menunjukkan nilai koefisien linier F sebesar 43,794 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini berarti variabel *perceived organizational support* dengan *employee engagement* merupakan hubungan linier.

Hasil korelasi antara perceived organizational supportdengan *employee engagement* rxy sebesar 0,717 dengan taraf yang sangat signifikan 0,000 (p < 0,05), koefisien determinasi ($R^{2}$) sebesar 0,514 menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memberikan kontribusi sebesar 51,4% terhadap variabel *employee engagement* pada guru honorer Sekolah dasar sedangkan sebesar 48,6% sisanya dipengarui oleh variabel lain seperti karakteristik pekerjaan, reward dan pengakuan, serta keadilan prosedur.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada guru honorer Sekolah dasar. berarti semakin positif *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki oleh guru honorer Sekolah dasar dan sebaliknya semakin negatif *perceived organizational support* maka akan semakin rendah *employee engagement* guru honorer Sekolah dasar. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahab, Umaroh, Mariskha, dan Purwaningrum (2018) yang berjudul *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawandi peroleh hasil bahwa ada pengaruh positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement.* Selain itu hasil ini mendukung penelitian Mujiasih (2015) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* pada guru honorer Sekolah dasar memiliki arti bahwa setiap aspek dari *perceived organizational support* memberikan sumbangan positif terhadap *employee engagement* pada guru honorer Sekolah dasar. Aspek dari *perceived organizational support* yang dikemukan Rhoades dan Eisenberger (2002) ada tiga, yaitu : keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan lembaga dan kondisi pekerjan.

Berdasarkan hasil kategorisasi *employee engagement* dengan 47 subjek penelitian diketahui bahwa dari 47 subjek penelitian 22 subjek atau (44,5%) memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi dan 28 subjek atau (56,5%) memiliki tingkat *employee engagement* sedang serta sisanya dari 47 subjek tidak ada yang memiliki tingkat *employee engagement* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *employee engagement* dengan kategori sedang, dibuktikan dari hasil dilapangan bahwa subjek memiliki tingkat *engagement* sedang yang mereka terapkan kepada organisasi tempat subjek bekerja.

Sedangkan hasil kategorisasi Skala *Perceived Organizational Support* menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori positif sebesar 23,4% (11 subjek) dalam kategori ini berarti persepsi karyawan tentang dukungan organisasi sudah baik. Kemudian, kategori netral sebesar 76,6% (36 subjek) dalam kategori ini berarti persepsi karyawan tentang dukungan organisasi adalah netral yaitu tidak positif maupun negatif , dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek) dalam kategori ini berarti tidak ada subjek yang berpesepsi negatif mengenai dukungan organisasi, sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *Perceived Organizational Support* dalam kategori sedang.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu (1) terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *employee engagemet* pada guru honorer Sekolah dasar dengan koefisien rxy sebesar 0,717 dengan taraf yang sangat signifikan 0,000 (p<0,05), koefisien determinasi R2 (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,514 yang menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memberikan kontribusi sebesar 51,4% terhadap variabel *employee engagement* pada guru honorer SD, sedangkan sebesar 48,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

 Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan peneliti maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

**1. Bagi Organisasi**

Bagi organisasi agar dapat memberikan dukungan penuh kepada karyawannya baik dalam bentuk dukungan, keadilan, serta penghargaan yang diyakini akan memberikan timbal balik seperti rasa saling memiliki terhadap organisasi tersebut yang akan meningkatkan rasa *engage* terhadap organisasi. Setelah karyawan yang merasa mereka mendapatkan dukungan dan perhatian dari pihak organisasi karyawan akan cenderung membalas dengan melakukan pekerjaan lebih baik lagi dan bersedia membantu rekannya meskipun pekerjaan itu bukanlah tugas atau kewajiban karyawan tersebut.

**2. Bagi subjek penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai permasalahan *employee engagement* sehingga subjek penelitian dapat meningkatkan dan mempertahankan *engagement* yang mereka miliki. Ketika karyawan mempertahankan serta meningkatkan *engagement* yang mereka miliki dengan meenciptakan energi positif di tempat kerja serta menikmati setiap pekerjaan yang ada maka karyawan akan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya, memiliki ketahanan mental dalam mengerjakan pekerjaan, dan semakin senang dengan pekerjaan tersebut sehingga menganggap pekerjaan bukan menjadi beban untuk dikerjakan melainkan hal menantang yang menjadikan mereka sulit melepaskan pekerjaan yang mereka nikmati.

**3. Bagi peneliti selanjutnya**

Sumbangan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada guru honorer Sekolah dasar sebesar 51,4 % dan sisanya sebesar 48,6 % dipengaruhi faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi *employee engagement* pada guru honorer SD, seperti karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan lembaga, reward dan pengakuan, dan keadilan prosedur. Jadi sebaiknya untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan atau menambah faktor lain dalam penelitiannya. Selain itu, untuk penentuan jadwal penelitin sebaiknya dilakukan saat tidak mendekati waktu liburan agar tidak mengganggu kegiatan para pekerja dan agar bisa lebih kondusif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahlowlia, Supriya. Dr. Deepika Tiwary, dan Dr. Ajeya Jha. (2014). Employee Engagement: A Structured Theoretical Review. *The International Journal Of Business & Management.* 2(6).

Ariarni, Nurmalia dan Tri Wulida Afrianty. 2017. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Pt. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 50(6). 170-176.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds). (2010). Work Engagement: *A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.

Catteeuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. (2007). Employee engagement: Boosting productivity in turbulent times.*Organization Development Journal*, 25(2), 151-157

Chandra, Cindy dan Ir. Marcus Remiasa. (2018). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kienrja Pegawai Pt Intiland Grande. *AGORA*. 6(1).

Depdiknas .(2003). *Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.*

Kahn, W.A. (1990) ‘Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work’. *Academy of Management Journal*. Vol 33, 692-724.

Man, Grace Susilowati dan Cholichul Hadi. (2013). Hubungan *antara Perceived organizational support* dengan *Work Engagement* Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*. 2(2). 2-9.

Mujiasih, Endah. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Lembaga*(Perceived organizational support)* Dengan Keterikatan Pegawai *(Employee Engagement)*. *Jurnal Psikologi Undip****.*** 14(1)*.*

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement*. Journal of Managerial Psychology*, 21, 600–619.

Schaufeli, W.B., Bakker, B.A. & Salanova, M. (2002). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

Schaufeli, W.B., Salanova,M., González-Romá. V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Vazirani, N. (2007). Employee Engagement and Working Paper Series 05/07. *SIES Collage of Management Studies.*

Wann Yih, W., & Htaik, S. (2011). The impact of perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment on job performance in hotel industry*. The 11 International DSI And The 16th APDSI Joint Meeting*. 11. 12-16.

Wellins, Richard S, Paul Bernthal, dan Mark Phelps. (2010). *Employee Engagement*: The Key To Realizing Competitive Advantage. *Monograph Development Dimensions International.*

Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.