

Perceived Organizational Support dan Task Performance : Peran Mediasi Work Engagement

Lika Yulia¹, Fauji Sanusi²

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
likayulia87@gmail.com¹, fauzi.sanusi@yahoo.com²

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between Perceived organizational support and task performance and the mediating effect of work engagement variables on the relationship between Perceived organizational support and task performance. Data analysis using PLS version 3.29, data collection using a questionnaire distributed to employees of PT. Latinusa Cilegon, Banten and in-depth interviews. The results showed that perceived organizational support positively and significantly affected task performance and work engagement. It can be added that work engagement is able to mediate the relationship between Perceived organizational support and task performance.

Keywords : *Perceived Organizational Support; Work Engagement; Task Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan antara *Perceived organizational support* dan *task performance* serta efek mediasi variabel *work engagement* terhadap hubungan antara *Perceived organizational support* dan *task performance*. Analisa data menggunakan PLS versi 3,29, pengambilan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Latinusa Cilegon, Banten dan wawancara secara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* positif dan signifikan mempengaruhi *task performance* dan *work engagement*. Dapat ditambahkan bahwa *work engagement* mampu memediasi hubungan antara *Perceived organizational support* dan *task performance*

Kata Kunci : *Dukungan Organisasi yang Dirasakan; Keterlibatan Kerja; Kinerja Tugas*

Pendahuluan

Penelitian tentang *Task performance* dan variabel yang mempengaruhinya dan bagaimana meningkatkan *task performance* telah banyak dilakukan. Monica (2019) menawarkan variabel *work engagement* atau keterikatan kerja diantara karyawan sebagai pendorong dalam meningkatkan *task performance*. Karyawan yang memiliki *work engagement* akan lebih mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya dan lebih termotivasi untuk belajar dari apa yang sedang dia kerjakan (Schaufeli, 2012).

Sementara itu beberapa peneliti lainnya menghubungkan *Task performance* dengan *perceive organizational support* (POS). Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa POS merupakan sebuah proses psikologis yang menjadi dasar pengaruh norma asas timbal balik. Karyawan yang memiliki perasaan bahwa dirinya di dukung oleh organisasi baik pada aspek kesejahteraannya maupun pengakuan dan penghargaan dari perusahaan akan meningkatkan moral karyawan untuk bekerja lebih baik. Suasana psikologis yang dirasakan karyawan akan berdampak positif pada kinerja karyawan, mereka akan bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi (Setiawan 2018; Li Y 2020; Kamoga I

2019). Namun pada sisi lain penelitian tentang *Perceived organizational support* membuktikan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Task performance* (Wulani, 2014; Rivai, 2019; Kurniawan, 2020)

Berdasarkan pada perbedaan hasil penelitian tersebut, bagaimana meningkatkan *task performance* dalam sebuah perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi, penulis mengajukan sebuah model penelitian untuk menjembatani perbedaan tersebut dengan memasukan variabel *work engagement* sebagai variabel intervening

Landasan Teori

Perceived organizational support (POS) adalah persepsi atau keyakinan individu karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai dan peduli tentang kesejahteraan hidup mereka atas kontribusi karyawan terhadap perkembangan perusahaan (Eisenberger *et al*, 2002; Yudistian, 2019). Karyawan yang memiliki POS yang tinggi akan merangsang emosi kerja yang positif dengan cara menikmati pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan Kamoga (2019) menemukan hasil bahwa *perceived organizational support* mampu meningkatkan *task performance*. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2019) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *task performance*. Hal yang sama penelitian Li Y (2020) membuktikan bahwa *perceived organizational support* dan *task performance*. Hal ini diperkuat oleh penelitian Astuti (2020) dimana dalam penelitiannya ternyata *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *task performance*. Dari kajian penelitian empirik di atas, maka dapat dibuat hipotesis:

Hipotesis 1 (H1) : Semakin tinggi *Perceived organizational support* semakin tinggi pula *task performance* yang dihasilkan oleh karyawan.

Khan (1990) berpendapat bahwa rasa aman, merasa dihargai dan kepuasan yang dirasakan karyawan merupakan faktor yang paling berperan terhadap *work engagement*. Rasa aman dan kepuasan yang dirasakan karyawan tidak terlepas dari adanya dukungan penuh dari organisasi. Dukungan dari organisasi merupakan suatu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan dan berbagai penghargaan atas kontribusi dari kinerja karyawan. Dukungan organisasi ini dikenal dengan istilah *organizational support* (Eisenbergh *et al*, 1986). Sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya dukungan organisasi terutama dalam melaksanakan pekerjaannya, akan berdampak negatif dan menurunkan *work engagement* dan kinerja karyawan (Rhoades dan Eisenbergh, 2002).

Berbagai penelitian yang menghubungkan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* telah membuktikan bahwa POS memiliki pengaruh yang signifikan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh G. Caseans, Stinglhamber, F (2014), Imran *et al*, (2020), dan Kiky, *et al* (2020). Hasil yang sama juga dibuktikan oleh Musenze, *et al* (2020) dalam penelitian terhadap guru-guru Sekolah Dasar di salah satu Distrik di Uganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa *perceived organizational support* secara positif berpengaruh terhadap *work engagement*. Dari uraian tersebut diatas, dapat dibuat hipotesis:

Hipotesis 2 (H2) : *Perceived organizational support* berhubungan positif terhadap *work engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan tentang *work engagement* atau keterikatan kerja adalah suatu kondisi pikiran yang dicirikan oleh semangat dan antusiasme, dedikasi dan kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Emosi positif bagi karyawan yang terlibat dalam pekerjaan lebih peka terhadap peluang, lebih terbuka menerima perubahan, percaya diri, optimis dan tak segan membantu

karyawan lainnya (Bindl & Parker, 2010; Cropanzano & Wright, 2001). Emosi positif lainnya adalah minat dan ketertarikan pada pekerjaan akan mendorong karyawan untuk melakukan eksplorasi kemudian mengasimilasi informasi dan pengalaman yang diperoleh sehingga akan menemukan inovasi baru (misalnya, Fredrickson & Losada, 2005).

Beberapa studi terdahulu membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif *work engagement* terhadap *tas performance*. Bakker *et.al* (2012) membuktikan bahwa keterlibatan karyawan berhubungan positif dengan *tas performance* (kinerja tugas), *contextual performance* (kinerja kontekstual) dan *active learning* (pembelajaran aktif). Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Halbesleben dan wheeler (2008), Monica (219), Youngxing (2017), Lusianingrum Farah (2020) membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan task performance. Dari uraian tersebut diatas, dapat dibuat hipotesis :

Hipotesis 3 (H3) : *Work engagement* berhubungan positif dengan *task performance*

Peran Mediasi *work engagement* merujuk pada pendapat Musenze *et.al* (2020) bahwa dengan adanya support dan bantuan dari manajemen kepada karyawan akan meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dapat mendorong karyawan untuk mewujudkan tujuan profesional mereka. Persepsi ini akan membantu karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan mereka sehingga berdampak positif pada kesuksesan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya (Eisenberger dan Stinglhamber, 2011; Caesens dan Stinglhamber, 2014; Seggelen-Damen dan Dam, 2016). Dari uraian tersebut diatas, dapat dibuat hipotesis :

Hipotesis 4 (H4) : *work engagement* akan memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *task performance*

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Latinusa di Cilegon Banten berjumlah 288 orang dari tingkat manajer sampai pelaksana, dengan komposisi general manager 5 orang, kepala divisi 17 orang, kepala bagian 31 orang, kepala seksi 78 orang dan pelaksana 97 orang.

Jumlah sampel minimal lima kali jumlah indikator (Ferdinad 2014), dalam penelitian ini jumlah sampel 132 responden. Metode pengumpulan sampel dilakukan teknik *porportionate stratified random sampling* karena sifat populasi berstrata. Pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara mendalam kepada setiap responden. Instrumen menggunakan skala interval dengan memakai metode Agree-Dissagree Skala di mana terdapatnya ukuran rasio 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga dengan 10 (Sangat Setuju) buat seluruh variabel. Ada pula contoh jenis *statement* dengan balasan Sangat Tidak Setuju (STS) atau Sangat Setuju (SS).

Teknik Pengumpulan Data

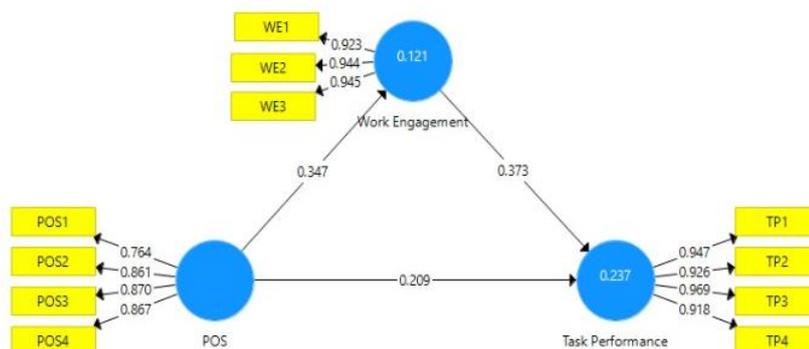
Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengadakan studi penelaahan terhadap literatur, jurnal, media daring, dan sumber terkait lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian. Studi lapangan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis sehingga membentuk suatu hasil penelitian yang sistematis.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini metode analisis data dengan menggunakan *software SmartPLS*. *Partial Least Square* (PLS) adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas.

Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan uji hipotesis maka perlu dilakukan uji validitas untuk memperlihatkan seberapa baik sebuah teknik instrumen atau proses mengukur atas suatu konsep, pada penelitian ini dilakukan pada 132 responden. Uji validitas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :



Gambar 1 Outer Model Penelitian

Sumber : Output Smart PLS

Menurut (Ghozali & Latan., 2015: 74) indikator dinyatakan valid jika masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* > 0.70. Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan *loading factor* tiap variabel > 0.70. Selain melihat nilai dari *loading factor*, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.50 (Ghozali & Latan., 2015: 74). Pada model ini nilai AVE masing-masing variabel berada di atas 0.50 sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil *Average variance extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
POS	0.709
Task Performance	0.883
Work Engagement	0.879

Sumber : Output Smart PLS

Dari gambar 1 di atas karena tidak adanya permasalahan pada *convergent validity* maka akan dilakukan uji *discriminant validity*. *Discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (*manifest variabel*) dari suatu konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Untuk mengetahui nilai *discriminant*

validity yaitu dengan cara melihat akar kuadrat AVE. Nilai yang diharapkan akar kuadrat lebih tinggi daripada nilai korelasi dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 2 *Square Root of AVE*

	POS	Task Performance	Work Engagement
POS	0.842		
Task Performance	0.339	0.940	
Work Engagement	0.347	0.446	0.937

Sumber : Output Smart PLS

Dari tabel 2 di atas maka dapat dikatakan bahwa akar kuadrat AVE pada seluruh konstruk lebih besar daripada korelasi antar variabel tersebut dengan variabel lainnya. Nilai akar kuadrat AVE dan nilai di bawahnya adalah nilai korelasi antar konstruk. Jadi terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi 142 daripada nilai korelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini adalah valid karena telah memenuhi *discriminant validity*.

Setelah melakukan uji validitas maka selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel. Untuk mengukur reliabilitas variabel dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *crombach's alpha* dan *composite reliability* atau yang sering disebut Dillon Goldstein's Rule of Thumb yang bisa digunakan untuk menilai reliabilitas variabel yaitu di atas 0.70 (Ghozali, I & Latan, H, 2015: 75 - 77). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3 *Nilai Crombach's Alpha dan Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
POS	0.862	0.907
Task Performance	0.956	0.968
Work Engagement	0.931	0.956

Sumber : Output Smart PLS

Dari tabel 3 di atas hasil uji reliabilitas terlihat bahwa *Crombach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari seluruh variabel memiliki nilai di atas 0.70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Setelah model penelitian lolos uji pengukuran, maka perlu dilakukan pengujian lanjut yaitu *inner model* untuk mengetahui besarnya hubungan (keterikatan) antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis. Pengujian *inner model* atau model struktural yang pertama dilakukan yaitu dengan melihat nilai *R-Square* tersaji tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4 *Nilai R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Task Performance	0.237	0.225
Work Engagement	0.121	0.114

Sumber : Output Smart PLS

Menurut (Hair *et al.*, 2011; Ghozali & Latan, 2015: 81) menguraikan bahwa dalam pengukuran *R-Square* terdapat tiga kategori yaitu kuat (0.75), sedang (0.50) dan lemah (0.25). Dari tabel 4 di atas nilai *R-Square* pada variabel *task performance* 0.237 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori lemah. Hasil ini berarti *task performance* dipengaruhi sebesar 23.7% oleh *perceived organizational support* dan *work engagement* kemudian sisanya 76.3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* variabel *work engagement* 0.121 yang berarti dalam kategori lemah. Hasil ini berarti *work engagement* dipengaruhi sebesar 12.1% oleh *perceived organizational support* kemudian sisanya 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat perolehan nilai *T Statistic* dan *P Values*. Untuk nilai *T Statistic* dan *P Values* dalam *SmartPLS* dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Hasil hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T Statistic* > *T tabel* (1.960) atau *P values* < 0.05. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5 Hasil uji Bootstrapping (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (S...)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
POS -> Task Performance	0.209	0.206	0.093	2.260	0.024
POS -> Work Engagement	0.347	0.351	0.080	4.336	0.000
Work Engagement -> Task Performance	0.373	0.375	0.096	3.870	0.000

Sumber : Output Smart PLS

Dari tabel 5 di atas hasil uji *Bootstrapping* dengan *SmartPLS 3.29* dapat dijelaskan di antaranya adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: hasil penelitian *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance*. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* dengan *SmartPLS 3.29*, pengaruh *perceived organizational support* terhadap *task performance* perolehan nilai *T statistic* sebesar 2.260 > dari T tabel (1.960) dan *P values* (0.024) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Task performance*. Semakin tinggi *perceived organizational support* yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula *task performance* yang dimiliki oleh karyawan

Hipotesis 2: *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* perolehan nilai *T statistic* sebesar 4.336 > dari T tabel (1.960) dan *P values* (0.000) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Semakin tinggi *perceived organizational support* yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula *work engagement* karyawan tersebut kepada perusahaan

Hipotesis 3: hasil penelitian ini *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance*. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* dengan *SmartPLS 3.29*, pengaruh *work engagement* terhadap *task performance* perolehan nilai *T statistic* sebesar 3.870 > dari T tabel (1.960) dan *P values* (0.000) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *task performance*. Semakin tinggi *work*

engagement yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula *task performance* yang dimiliki oleh karyawan.

Adapun untuk membuktikan apakah *work engagement* dapat menjadi variabel *intervening* yang memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *task performance*. Berikut tersaji hasil uji *indirect effect* pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Bootstrapping (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Devia...	T Statistics (O/STDEV)	P Values
POS -> Work Engagement -> Task Performance	0.130	0.134	0.051	2.518	0.012

Sumber : Output Smart PLS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap *task performance* dimediasi oleh *work engagement* diperoleh nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.130 dengan nilai *T statistic* 2.518 > *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.012 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi hubungan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *task performance*.

Pembahasan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah *work engagement* memediasi hubungan antara *perceive organizational support* dengan *task performance*. Dari hasil analisa jelas terbukti bahwa *work engagement* memediasi hubungan dua variabel tersebut.

Perceived organizational support merupakan tingkat sampai sejauh mana karyawan yakin perusahaan menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Waileyruny,2014). Ketika organisasi memberikan dukungan terhadap karyawan, maka organisasi mendapatkan keuntungan dari karyawannya yaitu tingkat kinerja yang baik (Karavadar,2004). Penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan mampu meningkatkan kualitas dan orientasi terhadap pekerjaan yang lebih baik. Perhatian terhadap masalah yang dihadapi karyawan mampu meningkatkan semangat kerja, dedikasi dan mencintai pekerjaannya.

Karyawan dengan *Work engagement* yang tinggi menganggap dirinya adalah bagian dari sebuah tim yang cukup penting sehingga semangat dan selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan tanpa merasakan adanya tekanan. Karyawan dengan karakter seperti ini memiliki dedikasi karena pekerjaan yang dibebankan pada dirinya merupakan tantangan dan kebanggaan sehingga mengerjakannya secara senang dan mencintai pekerjaannya. Karakteristik ini mampu meningkatkan *task performance*.

Fungsi mediasi *Work engagement* terhadap hubungan antara *Perceived organizational support* dan *task performance* telah terbukti dengan analisa hubungan tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Perceived organizational support* terhadap *task performance* lebih besar melalui *work engagement* dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Simpulan

Kesimpulan

Berdasarkan analisa dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan hasil kerja karyawan secara optimal serta mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, sebaiknya perusahaan

memperkuat dukungan organisasi, baik yang terkait dengan pekerjaannya maupun diluar pekerjaan. Di samping itu penelitian ini juga membuktikan bahwa *work engagement* dapat meningkatkan *task performance* secara signifikan. Dapat pula ditambahkan bahwa *work engagement* mampu mediasi hubungan antara *perceive organizational support* dan *Task performance*.

Implikasi Penelitian

Implikasi Manajerial

Task performance atau kinerja tugas merupakan *output* atau hasil dan perilaku yang ditetapkan secara formal oleh perusahaan yang bertujuan untuk mencapai target organisasi di antaranya adalah kinerja penjualan (Motowildo & Van Scotter, 1994; Behrman & Perreault, 1982). Untuk mencapai target tersebut secara efektif manakala perusahaan memperhatikan, menyalurkan dan memberikan solusi atas keluhan karyawan, memperhatikan kesejahteraan yang diharapkan dan menghargai kontribusi baik berdasarkan tupoksi nya maupun di luar tupoksi karyawan.

Work engagement atau keterikatan kerja adalah suasana aktif dan positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan yang tinggi saat bekerja, keterlibatan yang kuat dan penuh konsentrasi dalam pekerjaan (Schaufeli et al, 2006). Kondisi ini mampu meningkatkan kemampuan dalam perencanaan kerja, kualitas kerja yang lebih baik dan berorientasi pada hasil.

Pengaruh dukungan organisasi kepada kinerja tugas akan lebih besar jika melalui *work engagement* atau keterikatan, keterlibatan karyawan dalam setiap pekerjaannya. Oleh karena itu organisasi sebaiknya menciptakan peluang yang lebih luas kepada karyawan untuk berkreasi dan menampung ide-ide kreatif yang pada akhirnya karyawan merasakan keterlibatannya dalam setiap pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Astuty, Isthofaina. 2020. The effect of perceived organizational support and transformational leadership on affective commitment and employee performance. *The journal of asian finance, economic and businees. Vol 7 issue 10*
- Eisenberger, R., et al. 2002. "Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology. Vol. 87, 565 – 73.*
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Griffin, M.A., S.K. Parker, and C.M. Mason (2010), "Leader vision and the development of adaptive and proactive performance: A longitudinal study," *Journal of Applied Psychology, 95, 174–182.*
- Imran., Yasir., M ., et al. 2020. Impact of Perceived organizational support on work engagement : mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of open innovation. Vol 6. No. 82*
- Kamoga, I. 2019. Perceived organizational support, task performance, and organizational citizenship behaviour among secondary school teachers in selected schools. *Unpublishes master thesis, Makerere university Kampala, Uganda*
- Karavardar, Gulsah. 2014. "Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, Job Performance and Job Embeddedness: A Research on the Fast Food Industry in Istanbul, Turkey". *International Journal of Business and Management. Vol.9(14): pp 131-139*

- Khan, A., William. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The academy of mangement journal*. Vol 33. No.4
- Kurniawan, D. 2020. Pengaruh persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, dan komitmen afektif terhadap kinerja pekerjaan (studi kasus perawat rawat inap rumah sakit X Gresik). *Skripsi manajemen bisnis Universitas teknologi sepuluh november Surabaya*
- Li, Y . Et all. 2020. Linking perceived organizational support for strengths use to task performance. *Social behavior and personality : an interantional journal*. Volume 48, number 3
- Lusianingrum, Farah., A, Lina, & Fadhilah. 2020. Pengaruh keterikatan kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja tugas. *Jurnal inovasi bisnis Vol.8 Hal. 29-33*.
- Monica, R . 2019. Factors influencing work engagement and its impact on task performance. *Int. J. Business Excellence, Vol. 17, No. 1*
- Motowidlo, S. J., & Schmit, M. J. 1999. Performance assessment in unique jobs. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of job performance: Implications for staffing, motivation, and development* (pp. 56–86). *San Francisco, CA: JosseyBass*
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* , 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. And Bakker, A.B.,2002. The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies, Pp. 71-92*.
- Setiawan, Aries dan Nubaeti, Teti. 2018. Hubungan antara perceived organizational support dan task performance dengan organizational citizenship behaviour (Studi pada PT. PS). *Jurnal sains manajemen dan akutansi. Volume x no. 2*
- Van Scotter, J. R & Motowidlo, S. J. 1996. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance: Evidence for two factors of contextual performance. *Journal of applied psychology. 81, 525- 531*.
- Waileruny, Hulawa Theresia;. 2014. Perceived organizational support, job satisfaction dan organizational citizenship behavior pada PT.Bank Maluku cabang utama kota Ambon. *AGORA, 2*
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología, 33(3), 708*.