

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR)
KABUPATEN KEPAHANG**



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

RIVAL MUTTAKIN
NPM : 2161201239

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR)
KABUPATEN KEPAHANG**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memproleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

RIVAL MUTTAKIN
NPM : 2161201239

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN KEPAHANG



SKRIPSI

Oleh :

RIVAL MUTTAKIN

NPM : 2161201239

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Drs. Khairul Bahrun, M.M

NIDN : 0220086502

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqonti Kanidiah, S.E.M.M

NIDN : 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN KEPAHIANG

Dipertahankan Didepan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memproleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis
Tanggal : 18 Desember 2025

SKRIPSI

Oleh :

RIVAL MUTTAKIN

NPM : 2161201239

DEWAN PENGUJI

- | | | |
|-------------------------------|---------|---------|
| 1. Dr. Islamuddin,S.E., MM | Ketua | (.....) |
| 2. Ade Tiara Yulinda S.E.,M.M | Anggota | (.....) |
| 3. Drs. Khairul Bahrun ,M.M | Anggota | (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis





SERTIFIKASI

Saya RIVAL MUTTAKIN bertanda tangan dibawah ini, bahwa skripsi yang saya ajukan adalah hasil kerja sendiri atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis atau program studi lainnya. Karena karya ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 18 Desember 2025



RIVAL MUTTAKIN
2161201239

MOTTO

“Tidak Ada 2 Imam, Dalam 1 Masjid Dan Tidak Ada Sujud Dalam Sholat Jenazah”

“ Jangan lari dari luka, HADAPI. Allah tidak janji hidup ini mudah, tapi Dia janji takkan biarkan kau sendiri ”

~ الله ~

“ Ketika hatimu hancur, itu karena pintu sedang dibuka lebar. Jangan benci luka – ia sedang menunjukkan jalan masuk cahaya ”

~ Rumi ~

“ semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, Rayakan perasaan mu sebagai manusia ”

~ Hindia – Mata air ~

*“ Perang telah usai, aku bisa pulang
Kubaringkan panah dan berteriak MENANG !!! ”*

~ Nadin Amizah – Di akhir perang ~

“Hanya karena merekan hebat dan berbakat bukan berarti kau tidak. Udara tak akan habis hanya karena seseorang menghirupnya lebih banyak. Selalu ada udara untuk orang lain. Selalu ada peluang untuk yang mau berjuang”

~ R~

∞

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmat serta hidayah nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam tidak lupa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan penuh rasa syukur dan bahagia penulis bisa sampai pada titik ini, bukan suatu hal yang mudah, berkat do'a dan dukungan dari orang-orang baik disekitar saya, akhirnya penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

- ❖ Terucap banyak terimakasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua, yaitu Bapak Lukmanul Hakim dan Siti Fatimah. Terimakasih atas segala upaya agar penulis mampu menyelesaikan segala tanggung jawabnya, terima kasih untuk semua do'a dan dukungan yang telah diberikan, banyak maaf yang ingin diucapkan kepada bapak dan mamak dalam setiap perjalanan yang sangat melelahkan untuk kalian. Saya bersyukur dapat mendapatkan apa yang diinginkan banyak orang dari kedua orang tuanya, terima kasih atas segala usaha kalian selama ini.
- ❖ Kepada adik-adik saya Raynaldi A.H, Rafa Trio Amanda, Rizaldi Jhalu Pangestu yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis. Sebagai seorang kakak maaf untuk perjalanan yang membuat kita tidak mempunyai waktu untuk bertukar cerita, tapi dengan adanya kalian saya ucapkan terima kasih telah menjadi anggota keluarga yang selalu ada disaat orang-orang meremehkan kita.

- ❖ Bapak , Drs. Khairul Bahrun, MM selaku pembimbing penulis, terimakasih atas dedikasi dan kesabaran dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
- ❖ Kepada teman seperjuangan Song ngosong, terimakasih telah menjadi tempat yang senantiasa membuat penulis mampu melewati masa-masa sulit penulisan skripsi ini. Semoga kedepannya diberikan kemudahan dan mari bertemu dengan kesuksesan masa depan.
- ❖ Kepada wanita yang tidak bias penulis sebutkan dan berikan identitasnya, terima kasih telah memberikan pelajaran selama perjalanan penulisan ini dari awal hingga selesai, banyak terima kasih saya ucapkan untuk kamu yang selalu ada dibalik cerita perjalanan panjang menghadapi struggle dan problem yang ada selama penulisan ini.
- ❖ Semua pihak yang tidak tercantum namanya saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas penyelesaian tugas akhir ini. Kepada orang yang membuat penulis melakukan segala cara agar penulisan ini selesai, terima kasih banyak atas support systemnya.
- ❖ Motivasi yang selalu ada terletak lewat kata-kata yang menggema disetiap baitnya, *“I don’t care what people say about me, because I know exactly who I am. I don’t need to prove anything to anyone. Problems, they’re just part of life. Facing them with a smile. That’s the art of life and revenge. I don’t waste my energy I just delete people from my lyfe, from my mind, from my future, simple.”* ~ Venom

- ❖ *Last but not list*, kepada diri sendiri yang telah bertahan hingga saat ini disaat penulis tidak percaya pada dirinya sendiri. Serta selalu percaya bahwa perjalanan bukanlah lomba *sprint*, tetapi lebih seperti maraton yang memerlukan ketekunan, kesabaran dan tekad yang kuat. Tidak hanya itu disaat kondisi “*people come and go*” yang menghantui hingga membuat terhambatnya proses penyelesaian skripsi ini yang menjadi motivasi penulis untuk terus ambisi dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih sudah bertahan dan mampu menyelesaikan studi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas anugerah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini, dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement*, dan *Percived Organization Support* Kerja Terhadap Kinerja Karyan Di Dinas (PUPR)” Kabupaten Kepahiang. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata 1 jurusan manajemen, di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam Skripsi ini, penulis bertujuan untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor seperti *Employee Engagement*, dan *Percived Organization Support* Kerja Terhadap Kinerja Karyan Di Dinas (PUPR) Kabupaten Kepahiang. Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Susiyanto, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

4. Bapak , Drs. Khairul Bahrun, MM selaku pembimbing yang telah membantu dan memberikan saran kepada penulis.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
6. Rekan-rekan mahasiswa/i Program studi Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas motivasinya.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis menyusun Skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam penulisan Skripsi ini.

Semoga Skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan. Penulis menyampaikan permohonan maaf apabila di dalam penulisan Skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bengkulu, 28 agustus 2025

Rival Muttakin

ABSTRAK

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN KEPAHANG

Oleh :
Rival Muttakin¹
Khairul Bahrin²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan *Perceived Organization Support* terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Kepahiang. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, populasi penelitian ini adalah karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Kepahiang sebagai objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis menggunakan analisis deskriptif analisis Regresi linear berganda dengan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagemnt* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Kepahiang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Employee engagement* karyawan, semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan. *Perceived Organization Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Kepahiang. Semakin baik tingkat *Perceived Organization Support* organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. *Employee Engagement* dan *Perceived Organization Support* secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Kepahiang. Hal ini apabila tingkat *Employee Engagement* dan *Perceived Organization Support* Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tinggi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Kepahiang.

Kata Kunci : *Employee Engagement, Perceived Organization Support, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING (PUPR) OF KEPAHANG REGENCY

By:
Rival Muttakin¹
Khairul Bahrnun²

This study aims to determine the effect of Employee Engagement and Perceived Organizational Support on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of Kepahiang Regency. This research is a descriptive quantitative study. The population of this research consists of employees of the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of Kepahiang Regency as the object of the study. The data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires, while the data analysis technique employed descriptive analysis and multiple linear regression analysis with hypothesis testing.

The results of this study indicate that Employee Engagement has a positive effect on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of Kepahiang Regency. This means that the higher the level of employee engagement, the higher the level of employee performance. Perceived Organizational Support also has a positive effect on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of Kepahiang Regency. The better the level of perceived organizational support, the higher the level of employee performance. Furthermore, Employee Engagement and Perceived Organizational Support simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of Kepahiang Regency. This indicates that when the levels of Employee Engagement and Perceived Organizational Support within the Department of Public Works and Spatial Planning are high, employee performance will also increase.

Keywords: *employee engagement, perceived organizational support, employee performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	x
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7

BAB II STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.1.4 Aspek-aspek Kinerja	16
2.1.5 Employee engagement	18
2.1.6 Faktor-faktor Yang mempengaruhi <i>Employee engagement</i>	19
2.1.7 Indikator Employee engagement	19
2.1.8 <i>Perceived Organization Support</i> (POS)	21
2.1.9 Indikator Percived Organization Support	23

2.2	Pengaruh Antar Variabel.....	24
2.2.1	Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.2.2	Pengaruh <i>Perceived Organization Support</i> terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.3	Pengaruh <i>Employee engagement</i> dan <i>Perceived Organization Support</i> terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3	Penelitian Yang Relevan	28
2.4	Kerangka Konseptual.....	31
2.5	Definisi Operasional	31
2.6	Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	34
3.2	Jenis Penelitian	34
3.3	Populasi Dan Sampel	35
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5	Teknik Analisis Data.....	37
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	37
3.5.2	Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS	38
3.5.3	Uji Instrumen	38
3.5.4	Uji Asumsi Klasik	40
3.5.5	Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.5.6	Uji Hipotesis.....	42
3.5.7	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Sejarah Dinas Pupr	44
4.1.2	Visi Dan Misi Dinas Pupr.....	45
4.1.3	Struktur Organisasi.....	46
4.1.4	Deskripsi Responden.....	46
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	49
4.1.6	Hasil Analisis Tanggapan Responden	52
4.1.7	Analisis Linear Berganda	56
4.1.8	Hasil Uji Hipotesis	58
4.1.9	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.2	Pembahasan	62

4.2.1 Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.2.2 Pengaruh <i>Perceived organization support</i> terhadap kinerja Karyawan	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN.....	63
5.2 SARAN.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	28
Tabel 2. 2 Definisi Operasional	32
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	36
Tabel 3. 2 Tanggapan Responden	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Terhadap Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Employee Engagement.....	54
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Perceived Organization Support....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji T (Parsial).....	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji-F	60
Tabel 4. 13 Nilai Koefisien Determinasi (R ²)	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4. 2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Variabel Penelitian
3. Tanggapan Responden
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Hasil Uji Normalitas
7. Hasil Uji Multikolinearitas
8. Hasil Uji Heteroskedastisitas
9. Hasil Uji Hipotesis
10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
12. Tabel Hasil Uji Validitas
13. Hasil Uji Reliabilitas
14. R Tabel
15. F Tabel
16. T Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi pemerintah dituntut untuk dapat beradaptasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik salah satu bagian yang memiliki dampak sangat besar bagi setiap organisasi adalah tingkat sdm suatu organisasi. SDM dalam suatu organisasi dituntut agar mampu beradaptasi dengan perubahan agar mampu bersaing di era yang semakin kompetitif. Organisasi mampu melakukan peningkatan pada kinerja para pegawainya.

Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan - kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Sebagai lembaga yang berperan penting dalam pembangunan infrastruktur dan tata ruang daerah, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Kepahiang memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang perlu mendapatkan perhatian serius. Istilah kinerja berasal dari (*job performance atau actual Performance*) yang berart

prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Khaeruman et al., 2021). Ketika setiap individu mampu menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini akan menjadi pendorong utama tercapainya tujuan strategis organisasi secara keseluruhan. Namun, meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilakukan secara instan atau satu dimensi saja, karena terdapat banyak faktor internal dan eksternal yang saling memengaruhi.

Salah satu variabel kunci yang sering dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja adalah *employee engagement*, yaitu keterikatan emosional dan intelektual karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja yang membara, dedikasi penuh, serta antusiasme yang konsisten dalam menyelesaikan tugas. Mereka tidak hanya memenuhi target minimum, tetapi juga bersedia memberikan upaya ekstra demi kemajuan organisasi. Berbagai penelitian menegaskan korelasi positif antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan, sehingga organisasi di berbagai sektor berlomba-lomba menciptakan program-program untuk meningkatkan keterikatan ini.

Selain engagement, *Perceived Organization Support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi juga memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja individu. POS didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika

pegawai merasa didukung misalnya melalui penghargaan, pelatihan, ataupun perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka cenderung membalas dengan loyalitas yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang kuat, serta niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, dukungan organisasi berfungsi sebagai modal sosial yang memupuk motivasi dan loyalitas karyawan.

Perceived organization support diperlukan dalam menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi dapat menyesuaikan diri. Dengan dukungan positif yang diberikan organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan akan tercipta lebih baik. Dukungan mampu meningkatkan semangat kerja sehingga pekerjaan dapat lebih mudah selesai dan lebih efisien. Di samping itu saat karyawan / pegawai menganggap bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan pegawai dan mendukung karyawan akan membalas dan menunjukkan lebih banyak keterlibatan dalam pekerjaan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Y.N. Sukoco dalam (Siti, 2025) *Perceived organization support* dipahami sebagai persepsi karyawan / pegawai tentang sejauh mana organisasi mendukung mereka dan seberapa siap organisasi untuk membantu ketika diperlukan.

Di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang, hasil observasi awal dengan Bapak Ibnu menunjukkan sejumlah tantangan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai. Beberapa target program kerja belum tercapai sesuai harapan, Fenomena ketidakhadiran, rendahnya inisiatif, serta kurangnya dedikasi dalam menyelesaikan tugas menjadi sinyal bahwa tingkat *engagement* dan persepsi dukungan organisasi di lingkungan ini perlu mendapat perhatian lebih.

Menurunnya kinerja karyawan mulai terlihat dari berbagai aspek perilaku kerja sehari-hari. Karyawan menunjukkan antusiasme yang rendah dalam mengikuti rapat atau forum koordinasi, bahkan tidak jarang hanya hadir secara fisik tanpa kontribusi berarti. Ide-ide inovatif yang dulunya muncul secara alami kini menjadi langka, dan banyak tugas dijalankan sekadar untuk memenuhi kewajiban, tanpa adanya dorongan untuk memberikan hasil terbaik. Kurangnya inisiatif dan semangat kolaboratif mengindikasikan berkurangnya keterlibatan secara kognitif, emosional, maupun perilaku.

Ini semakin dibenarkan jika dikaitkan dengan rendahnya persepsi karyawan terhadap dukungan dari organisasi. Keluhan mengenai minimnya penghargaan, baik dalam bentuk materi seperti bonus dan insentif, maupun bentuk nonmateri seperti apresiasi, pengakuan, atau perhatian atasan, menjadi hal yang sering terdengar. Selain itu, terbatasnya akses terhadap program pengembangan seperti pelatihan, fasilitas kesehatan, maupun dukungan psikologis, memperkuat persepsi bahwa organisasi tidak memberikan perhatian serius terhadap kesejahteraan karyawan.

Dalam kondisi tersebut, muncul kecenderungan yang dikenal dengan istilah *quiet quitting*, yaitu ketika karyawan tetap bekerja secara formal namun tanpa keterlibatan yang utuh. Mereka hanya menjalankan tugas pada tingkat minimum yang diwajibkan, tanpa adanya dorongan untuk berkontribusi lebih. Fenomena ini pada akhirnya berdampak nyata terhadap turunnya kualitas dan produktivitas kerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana *employee engagement* dan *Perceived Organization Support* memengaruhi kinerja karyawan di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang. Diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi pimpinan Dinas PUPR dalam merancang kebijakan dan program yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi dapat bergerak lebih efisien dan responsif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat di Kabupaten Kepahiang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat *employee engagement* di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang terlihat dari minimnya antusiasme karyawan dalam mengikuti rapat koordinasi, kurangnya partisipasi dalam memberikan ide-ide inovatif, serta lemahnya rasa memiliki terhadap hasil kerja tim.
2. *Perceived Organization Support* (POS) yang dirasakan karyawan masih rendah, ditunjukkan oleh keluhan pegawai mengenai kurangnya penghargaan terhadap kontribusi mereka baik berupa insentif finansial maupun apresiasi verbal.
3. Pengelolaan sumber daya manusia belum optimal dalam mendorong kinerja pegawai secara menyeluruh. Hal ini tercermin dari belum adanya sistem evaluasi kinerja berbasis kompetensi, kurangnya program pembinaan

pegawai, dan masih bersifat administratif dalam pendekatan pengembangan SDM

1,3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang?
2. Apakah *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang?
3. Apakah *employee engagement* dan *Perceived Organization Support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang?

1.4 Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan permasalahan yang ada dan dengan keterbatasan waktu, tenaga, serta kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh *employee engagement* dan *Perceived Organization Support* terhadap kinerja karyawan di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang.

2. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organization Support* terhadap kinerja karyawan di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang.
3. Untuk menganalisis pengaruh simultan *employee engagement* dan *Perceived Organization Support* terhadap kinerja karyawan di Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh *employee engagement*, *Perceived Organization Support* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *employee engagement* dan *Perceived Organization Support* terhadap kinerja karyawan dalam konteks institusi pemerintah daerah.
 - c. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik serupa.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan *employee engagement* dan *Perceived Organization Support*.

- b. Bagi pimpinan Dinas PUPR Kabupaten Kepahiang, penelitian ini dapat memberikan informasi penting mengenai bagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga memudahkan dalam mengambil langkah-langkah strategis untuk peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- c. Bagi karyawan, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya keterlibatan aktif dalam pekerjaan dan bagaimana dukungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja mereka.