

- supervisor support: Contributions to *Perceived Organization Support* and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565–573.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the Top: Supervisor's *Perceived Organization Support* as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330.
- Fajardika, R., Siregar, L., & Hakim, A. (2023). PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PT X. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2, 42–49.
- Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Fitria, A. A. (2018). Pengaruh *Perceived Organization Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara.
- Halbesleben, J. . (2010). A Meta-Analysis of Work Engagement : Relationship with burnout, Demands, Resources, and Consequences. In *Work engagement: A handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Lmu Manajemen*, 7(1), 228–234.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Hasan, H. (2023). Effect of Organizational Culture on Organizational Learning, Employee Engagement, and Employee Performance: Study of Banking Employees in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 471–482.
- Hasibuan, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal*

Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 29–38.

- Hidayatullah, A. J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi, Dukungan Atasan, Dan Dukungan Rekan Kerja Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Kapanewon Girimulyo Kulon Progo. *Jurnal EK&BI*, 6, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i2.1179>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Karatepe, O. M. (2013). High-Performance Work Practices and Hotel Employee Performance: The Mediation of Work Engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132–140.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Anteseden, Proses, dan Hasil. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 67–80.
- Luh, N., Eka, P., Prastiwi, Y., Ningsih, L. K., & Gorda, A. A. N. E. S. (2020). *Perceived Organization Support* dan kinerja pegawai : leader member exchange sebagai mediator *Perceived Organization Support* and employee performance : leader member exchange as a mediator. *Kinerja*, 17(2), 298–304.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Martha, N. V., & Miawan Putra, P. A. (2020). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 5(1), 23–31.
- Miao, R. D. H. G. K. (2010). *Perceived Organization Support*, Job Satisfaction and Employee Performance : An Chinese Empirical Study. *Journal of Service Science and Management*, 3, 257–264.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). *Perceived Organization Support* Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organization Support*: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.

- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents And Effects On Job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1).
- Saks, A. M. (2022). A dual process model of employee engagement: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 21(1), 1–28.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227.
- Sandika, Y. A., & Andani, D. T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 60–72.
- Shuck, B., Twyford, D., Reio Jr, T. G., & Shuck, A. (2014). Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining The Connection with Employee Turnover Intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 239–270.
- Siti, R. (2025). *Pengaruh Perceived Organization Support Dan Coworker Support Terhadap Kinerja Dengan Dedication Sebagai Variabel Intervening*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D* (Vol. 17).
- Suhartanto, D., & Brien, A. (2018). Multidimensional engagement and store performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(5), 809–824.
- Sumardjo, Priansa, M., & Juni, D. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia : Konsep-Konsep Kunci*. CV Alfabeta.
- Taqiyuddin, A., Lailatus Sa'adah, & Nanik Lailatul Mukarromah. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organization Support dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu*

Manajemen.

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen.*

Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Christian N. Thoroughgood, & Katina B. Sawyer. (2020). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between *Perceived Organization Support* and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management.*

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian skripsi, saya Rival Muttakin bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Employee engagement*, dan *Percived Organization Support* Terhadap Kinerja Karyawan”** . Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan saudara/saudari untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner ini.

Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Identitas Peneliti

Nama : Rival Muttakin
NPM : 2161201239
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen

Biodata Umum Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :

PILIHAN JAWABAN:

- 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2 = TS (Tidak Setuju)
- 3 = N (Netral)
- 4 = S (Setuju)
- 5 = SS (Sangat Setuju)

No.	Pernyataan Variabel: <i>Employee Engagement</i>	STS	TS	N	S	SS
<i>Cognitive Engagement (Keterlibatan Kognitif)</i>						
1.	Pekerjaan saya membuat saya merasa tertantang untuk berpikir dan mencari solusi					
2.	Saya memahami dengan baik tujuan dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
<i>Emotional Engagement (Keterlibatan Emosional)</i>						
3.	Saya merasa senang dan puas saat menyelesaikan tugas di tempat kerja					
4.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
<i>Behavioral Engagement (Keterlibatan Perilaku)</i>						
5.	Saya bersedia mengambil tanggung jawab lebih saat dibutuhkan tanpa harus diminta					
6.	Saya menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari					

No.	Pernyataan Variabel: <i>Perceived Organization Support (POS)</i>	STS	TS	N	S	SS
Penghargaan terhadap kontribusi						
1.	Saya merasa kerja keras saya dihargai oleh organisasi dan rekan kerja					
2.	Organisasi memberikan apresiasi atas kontribusi yang saya berikan					
Kepedulian terhadap Kesejahteraan Karyawan						
3.	Organisasi menyediakan fasilitas yang mendukung keseimbangan kerja					
4.	Organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan dan kesejahteraan					
Dukungan dari atasan						
5.	Atasan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung					
6.	Atasan mendorong saya berkembang dan meningkatkan kemampuan kerja					
Keadilan dalam perlakuan						
7.	Organisasi menerapkan aturan yang berlaku secara konsisten kepada semua karyawan					
8.	Saya merasa diperlakukan secara adil dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja					

Kondisi kerja yang mendukung					
9	Organisasi menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kinerja saya				
10	Organisasi memberikan saya suasana kerja yang nyaman dan kondusif				

No.	Pernyataan Tentang Kinerja Karyawan (Y)	STS	TS	N	S	SS
		Kualitas kerja				
1.	Hasil kerja saya memenuhi standar mutu yang ditetapkan organisasi					
2.	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang rapi, teliti, dan berkualitas tinggi					
Kuantitas kerja						
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditentukan					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak tanpa mengurangi kualitas					
Ketepatan Waktu						
5.	Manajemen waktu menjadi prioritas utama saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya mampu bekerja dibawah tekanan dan menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu					
Efektifitas						
7	Saya mampu memilih cara kerja yang efektif untuk hasil terbaik					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus membuang banyak waktu dan tenaga					
Kemandirian						
9	Saya mampu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
10	Saya tetap mampu bekerja dengan baik meskipun dalam pengawasan minimal					

LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Lampiran Tabulasi Data *Employee Engagement* (X1)

EE.1	EE.2	EE.3	EE.4	EE.5	EE.6	TOT
5	5	4	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	3	5	27
4	5	3	5	4	5	26
4	5	4	5	4	5	27
5	4	5	4	5	4	27
4	4	5	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	29
4	5	4	4	5	5	27
4	5	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	2	4	5	5	3	24
4	5	5	5	5	5	29
1	5	5	5	3	5	24
4	4	5	5	4	4	26
5	1	5	4	4	4	23
5	5	4	5	5	5	29
3	5	4	5	5	3	25
4	5	5	1	1	5	21
4	5	4	5	1	5	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28
5	5	4	5	5	5	29
4	1	4	2	5	3	19
4	5	4	5	3	5	26
4	4	1	4	5	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	1	5	26
4	4	4	4	1	4	21
5	4	5	4	5	4	27
4	5	4	4	4	5	26
5	1	4	1	5	1	17
4	2	5	5	1	5	22
1	2	4	5	1	5	18
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	1	4	4	21
4	5	5	5	5	5	29

EE.1	EE.2	EE.3	EE.4	EE.5	EE.6	TOT
5	4	5	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	1	22
4	5	5	4	4	5	27
5	1	3	5	1	5	20
5	5	5	5	4	5	29

2. Lampiran Tabulasi Data *Percived Organization Support (X2)*

POS.1	POS.2	POS.3	POS.4	POS.5	POS.6	POS.7	POS.8	POS.9	POS.10	TOT
2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	32
5	3	3	4	3	5	3	3	5	3	37
5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	41
3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	37
3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	36
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	36
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	45
5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	40
3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	44
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	45
3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	41
5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	44
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	41
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	44
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46

POS.1	POS.2	POS.3	POS.4	POS.5	POS.6	POS.7	POS.8	POS.9	POS.10	TOT
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
3	5	3	5	5	5	3	4	3	5	41
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
3	4	5	5	5	3	4	5	3	5	42
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	46
5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	43
5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	46
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	43
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46

3. Lampiran Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)

KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9	KK.10	TOT
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	44
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	43
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	5	4	5	3	4	3	5	3	5	41
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	42
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	44
5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	45
5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	41
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	41
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46

KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9	KK.10	TOT
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	45
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	44
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44

TANGGAPAN RESPONDEN

EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)

Pekerjaan saya membuat saya merasa tertantang untuk berpikir dan mencari solusi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.4	4.4	4.4
	N	1	2.2	2.2	6.7
	S	23	51.1	51.1	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pekerjaan saya membuat saya merasa tertantang untuk berpikir dan mencari solusi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.9	8.9	8.9
	TS	3	6.7	6.7	15.6
	S	9	20.0	20.0	35.6
	SS	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya merasa senang dan puas saat menyelesaikan tugas di tempat kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	N	2	4.4	4.4	6.7
	S	17	37.8	37.8	44.4
	SS	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

EE.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.7	6.7	6.7
	TS	1	2.2	2.2	8.9
	S	12	26.7	26.7	35.6
	SS	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya bersedia mengambil tanggung jawab lebih saat dibutuhkan tanpa harus diminta					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	15.6	15.6	15.6
	N	3	6.7	6.7	22.2
	S	13	28.9	28.9	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.4	4.4	4.4
	3	3	6.7	6.7	11.1
	4	9	20.0	20.0	31.1
	5	31	68.9	68.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT (X2)

Saya merasa kerja keras saya dihargai oleh organisasi dan rekan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	N	12	26.7	26.7	28.9
	S	15	33.3	33.3	62.2
	SS	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Organisasi memberikan apresiasi atas kontribusi yang saya berikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	15.6	15.6	15.6
	S	19	42.2	42.2	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Organisasi menyediakan fasilitas yang mendukung keseimbangan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	17.8	17.8	17.8
	S	18	40.0	40.0	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan dan kesejahteraan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	N	5	11.1	11.1	13.3
	S	16	35.6	35.6	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Atasan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	13.3	13.3	13.3
	S	19	42.2	42.2	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Atasan mendorong saya berkembang dan meningkatkan kemampuan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	20.0	20.0	20.0
	S	14	31.1	31.1	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Organisasi menerapkan aturan yang berlaku secara konsisten kepada semua karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	N	9	20.0	20.0	22.2
	S	16	35.6	35.6	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya merasa diperlakukan secara adil dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	22.2	22.2	22.2
	S	13	28.9	28.9	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Organisasi menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kinerja saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	N	9	20.0	20.0	22.2
	S	16	35.6	35.6	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Organisasi memberikan saya suasana kerja yang nyaman dan kondusif					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	17.8	17.8	17.8
	S	20	44.4	44.4	62.2
	SS	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN (Y)

Hasil kerja saya memenuhi standar mutu yang ditetapkan organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8.9	8.9	8.9
	S	27	60.0	60.0	68.9
	SS	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang rapi, teliti, dan berkualitas tinggi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.4	4.4	4.4
	S	22	48.9	48.9	53.3
	SS	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditentukan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.2	2.2	2.2
	S	26	57.8	57.8	60.0
	SS	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak tanpa mengurangi kualitas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6.7	6.7	6.7
	S	20	44.4	44.4	51.1
	SS	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Manajemen waktu menjadi prioritas utama saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.4	4.4	4.4
	S	24	53.3	53.3	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya mampu bekerja dibawah tekanan dan menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6.7	6.7	6.7
	S	23	51.1	51.1	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya mampu memilih cara kerja yang efektif untuk hasil terbaik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8.9	8.9	8.9
	S	18	40.0	40.0	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

KK.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6.7	6.7	6.7
	S	19	42.2	42.2	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya mampu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	11.1	11.1	11.1
	S	25	55.6	55.6	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Saya tetap mampu bekerja dengan baik meskipun dalam pengawasan minimal					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8.9	8.9	8.9
	S	17	37.8	37.8	46.7
	SS	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

TANGGAPAN RESPONDEN

EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)

No	Pertanyaan	Skor jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS			
1	Pekerjaan saya membuat saya merasa tertantang untuk berpikir dan mencari solusi	2	0	1	23	19	192	4,27	Sangat Baik
2	Saya memahami dengan baik tujuan dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya	4	3	0	9	29	191	4,24	Sangat Baik
3	Saya merasa senang dan puas saat menyelesaikan tugas di tempat kerja	1	0	2	17	25	200	4,44	Sangat Baik
4	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	3	1	0	12	29	198	4,40	Sangat Baik
5	Saya bersedia mengambil tanggung jawab lebih saat dibutuhkan tanpa harus diminta	7	0	3	13	22	178	3,96	Baik
6	Saya menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari	2	0	3	9	31	202	4,49	Sangat Baik
Rata-rata								4,30	Sangat Baik

PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT (X2)

No	Pertanyaan	Skor jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya merasa kerja keras saya dihargai oleh organisasi dan rekan kerja	0	1	12	15	17	183	4,07	Baik
2	Organisasi memberikan apresiasi atas kontribusi yang saya berikan	0	0	7	19	19	192	4,27	Sangat Baik
3	Organisasi menyediakan fasilitas yang mendukung keseimbangan kerja	0	0	8	18	19	191	4,24	Sangat Baik
4	Organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan dan kesejahteraan	0	1	5	16	23	196	4,36	Sangat Baik
5	Atasan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung	0	0	6	19	20	194	4,31	Sangat Baik
6	Atasan mendorong saya berkembang dan meningkatkan kemampuan kerja	0	0	9	14	22	193	4,29	Sangat Baik
7	Organisasi menerapkan aturan yang berlaku secara konsisten kepada semua karyawan	0	1	9	16	19	188	4,18	Baik
8	Saya merasa diperlakukan secara adil dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja	0	0	10	13	22	192	4,27	Sangat Baik
9	Organisasi menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kinerja saya	0	1	9	16	19	188	4,18	Baik
10	Organisasi memberikan saya suasana kerja yang nyaman dan kondusif	0	0	8	20	17	189	4,20	Baik
Rata-rata								4,24	Sangat Baik

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	Skor jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS			
1	Hasil kerja saya memenuhi standar mutu yang ditetapkan organisasi	0	0	4	27	14	190	4,22	Sangat Baik
2	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang rapi, teliti, dan berkualitas tinggi	0	0	2	22	21	199	4,42	Sangat Baik
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditentukan	0	0	1	26	18	197	4,38	Sangat Baik
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak tanpa mengurangi kualitas	0	0	3	20	22	199	4,42	Sangat Baik

No	Pertanyaan	Skor jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS			
5	Manajemen waktu menjadi prioritas utama saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	2	24	19	197	4,38	Sangat Baik
6	Saya mampu bekerja dibawah tekanan dan menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu	0	0	3	23	19	196	4,36	Sangat Baik
7	Saya mampu memilih cara kerja yang efektif untuk hasil terbaik	0	0	4	18	23	199	4,42	Sangat Baik
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus membuang banyak waktu dan tenaga	0	0	3	19	23	200	4,44	Sangat Baik
9	Saya mampu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0	0	5	25	15	190	4,22	Sangat Baik
10	Saya tetap mampu bekerja dengan baik meskipun dalam pengawasan minimal	0	0	4	17	24	200	4,44	Sangat Baik
Rata-rata								4,37	Sangat Baik

Hasil Uji Validitas Pada Variabel *Employee Engagement* (X1)

Correlations								
		EE.1	EE.2	EE.3	EE.4	EE.5	EE.6	Employee Engagement
EE.1	Pearson Correlation	1	.001	.119	-.019	.335*	-.049	.391**
	Sig. (2-tailed)		.993	.435	.903	.024	.748	.008
	N	45	45	45	45	45	45	45
EE.2	Pearson Correlation	.001	1	.225	.361*	.204	.499**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.993		.137	.015	.179	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
EE.3	Pearson Correlation	.119	.225	1	.132	.039	.216	.447**
	Sig. (2-tailed)	.435	.137		.387	.801	.154	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45
EE.4	Pearson Correlation	-.019	.361*	.132	1	.026	.476**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.903	.015	.387		.863	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
EE.5	Pearson Correlation	.335*	.204	.039	.026	1	-.249	.504**
	Sig. (2-tailed)	.024	.179	.801	.863		.098	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
EE.6	Pearson Correlation	-.049	.499**	.216	.476**	-.249	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.748	.000	.154	.001	.098		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Employee Engagement	Pearson Correlation	.391**	.743**	.447**	.604**	.504**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Hasil Uji Pada Variabel *Perceived Organization Support* (X2)

Correlations												
		POS. 1	POS. 2	POS. 3	POS. 4	POS. 5	POS. 6	POS. 7	POS. 8	POS. 9	POS. 10	Perceived Organization Support
POS.1	Pearson Correlation	1	.044	.364*	.100	.265	.239	.394*	-.026	.552*	-.022	.578**
	Sig. (2-tailed)		.775	.014	.514	.078	.114	.007	.865	.000	.887	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS.2	Pearson Correlation	.044	1	.258	-.052	.327*	-.059	.033	.070	.109	.287	.360*
	Sig. (2-tailed)	.775		.087	.736	.028	.701	.831	.647	.478	.056	.015
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS.3	Pearson Correlation	.364*	.258	1	.122	.287	.187	.295*	.116	.295*	.581**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.014	.087		.424	.056	.218	.049	.448	.049	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS.4	Pearson Correlation	.100	-.052	.122	1	.043	.201	.182	.245	.147	.316*	.440**
	Sig. (2-tailed)	.514	.736	.424		.780	.186	.232	.105	.337	.035	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS.5	Pearson Correlation	.265	.327*	.287	.043	1	-.002	.098	.211	.214	.187	.483**
	Sig. (2-tailed)	.078	.028	.056	.780		.990	.524	.164	.158	.218	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS.6	Pearson Correlation	.239	-.059	.187	.201	-.002	1	.232	.198	.301*	-.024	.447**

Correlations												
	Sig. (2-tailed)	.114	.701	.218	.186	.990		.126	.193	.044	.876	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS.7	Pearson Correlation	.394*	.033	.295*	.182	.098	.232	1	-.004	.477*	.240	.580**
	Sig. (2-tailed)	.007	.831	.049	.232	.524	.126		.977	.001	.112	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS.8	Pearson Correlation	-.026	.070	.116	.245	.211	.198	-.004	1	.164	.255	.423**
	Sig. (2-tailed)	.865	.647	.448	.105	.164	.193	.977		.282	.090	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS.9	Pearson Correlation	.552*	.109	.295*	.147	.214	.301*	.477*	.164	1	.278	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.478	.049	.337	.158	.044	.001	.282		.065	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
POS.10	Pearson Correlation	-.022	.287	.581*	.316*	.187	-.024	.240	.255	.278	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.887	.056	.000	.035	.218	.876	.112	.090	.065		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Perceived Organizational Support	Pearson Correlation	.578*	.360*	.658*	.440*	.483*	.447*	.580*	.423*	.693*	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.002	.001	.002	.000	.004	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations												
		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9	KK.10	Kinerja Karyawan
KK.1	Pearson Correlation	1	-.080	.300*	-.014	.015	.277	-.071	-.027	.226	.205	.378*
	Sig. (2-tailed)		.604	.045	.929	.924	.065	.645	.860	.136	.177	.010
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK.2	Pearson Correlation	-.080	1	-.159	.438*	.056	.272	-.120	.160	-.075	.033	.316*
	Sig. (2-tailed)	.604		.298	.003*	.717	.071	.433	.295	.625	.830	.035
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK.3	Pearson Correlation	.300*	-.159	1	-.012	.190	.416*	.312*	-.038	.550*	.029	.527**
	Sig. (2-tailed)	.045	.298		.937	.210	.005	.037	.805	.000	.852	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK.4	Pearson Correlation	-.014	.438*	-.012	1	-.011	.375*	-.001	.209	-.128	.031	.398**
	Sig. (2-tailed)	.929	.003	.937		.941	.011	.994	.169	.402	.841	.007
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK.5	Pearson Correlation	.015	.056	.190	-.011	1	.192	.290	.281	.511*	.206	.571**
	Sig. (2-tailed)	.924	.717	.210	.941		.207	.053	.061	.000	.174	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK.6	Pearson Correlation	.277	.272	.416*	.375*	.192	1	.128	.173	.320*	-.006	.652**
	Sig. (2-tailed)	.065	.071	.005	.011	.207		.404	.256	.032	.967	.000

Correlations												
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK.7	Pearson Correlation	-	-.120	.312*	-.001	.290	.128	1	-.080	.423*	.082	.424**
	Sig. (2-tailed)	.071								*		
	N	.645	.433	.037	.994	.053	.404		.601	.004	.594	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK.8	Pearson Correlation	-	.160	-.038	.209	.281	.173	-.080	1	.147	.227	.438**
	Sig. (2-tailed)	.027										
	N	.860	.295	.805	.169	.061	.256	.601		.337	.133	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK.9	Pearson Correlation	.226	-.075	.550*	-.128	.511*	.320*	.423*	.147	1	.084	.640**
	Sig. (2-tailed)			*		*	*	*				
	N	.136	.625	.000	.402	.000	.032	.004	.337		.582	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK.10	Pearson Correlation	.205	.033	.029	.031	.206	-.006	.082	.227	.084	1	.414**
	Sig. (2-tailed)											
	N	.177	.830	.852	.841	.174	.967	.594	.133	.582		.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.378*	.316*	.527*	.398*	.571*	.652*	.424*	.438*	.640*	.414**	1
	Sig. (2-tailed)			*	*	*	*	*	*	*	*	
	N	.010	.035	.000	.007	.000	.000	.004	.003	.000	.005	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.515	6

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Percived Organization Support* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.617	10

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)	1	0,391	0,294	VALID
	2	0,743	0,294	VALID
	3	0,447	0,294	VALID
	4	0,604	0,294	VALID
	5	0,504	0,294	VALID
	6	0,537	0,294	VALID
PERCIVED ORGANIZATION SUPPORT (X2)	1	0,578	0,294	VALID
	2	0,360	0,294	VALID
	3	0,658	0,294	VALID
	4	0,440	0,294	VALID
	5	0,483	0,294	VALID
	6	0,447	0,294	VALID
	7	0,580	0,294	VALID
	8	0,423	0,294	VALID
	9	0,693	0,294	VALID
	10	0,572	0,294	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	1	0,378	0,294	VALID
	2	0,316	0,294	VALID
	3	0,527	0,294	VALID
	4	0,396	0,294	VALID
	5	0,571	0,294	VALID
	6	0,662	0,294	VALID
	7	0,424	0,294	VALID
	8	0,438	0,294	VALID
	9	0,640	0,294	VALID
	10	0,414	0,294	VALID

Sumber: *Ouput IBM SPSS Statistic 25*

Dari tabel diatas dapat dilihat corrected item total correlation atau nilai R_{hitung} untuk masing-masing variabel $> r_{tabel}$ (0,294). Ini menunjukkan bahwa item dari setiap pernyataan kuesioner masing – masing variabel tersebut adalah

valid dan layak untuk digunakan untuk penelitian ini. Artinya item dari setiap pernyataan tersebut mampu mengukur dan menjelaskan variabel secara tepat.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner yang menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistic* 25 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i>	0,515	0,60	Reliabel
2	<i>Percived Organization Support</i>	0,707	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,617	0,60	Reliabel

Dari tabel, diatas dapat dilihat bahwa smua variabel merupakan ukuran reliable dengan Cronbach's $> 0,60$. Maka hasil setiap penguji variabel dapat diandalkan (Konstan), sehingga layak dalam penelitian ini.

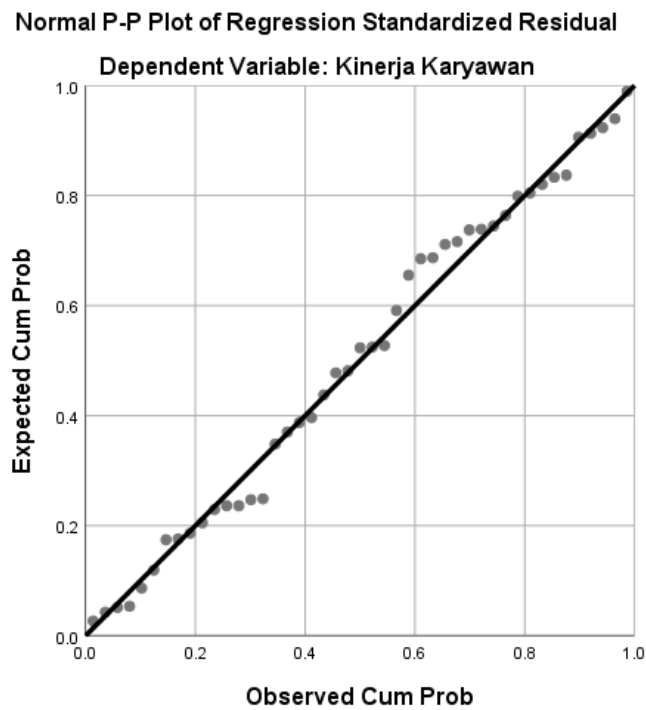
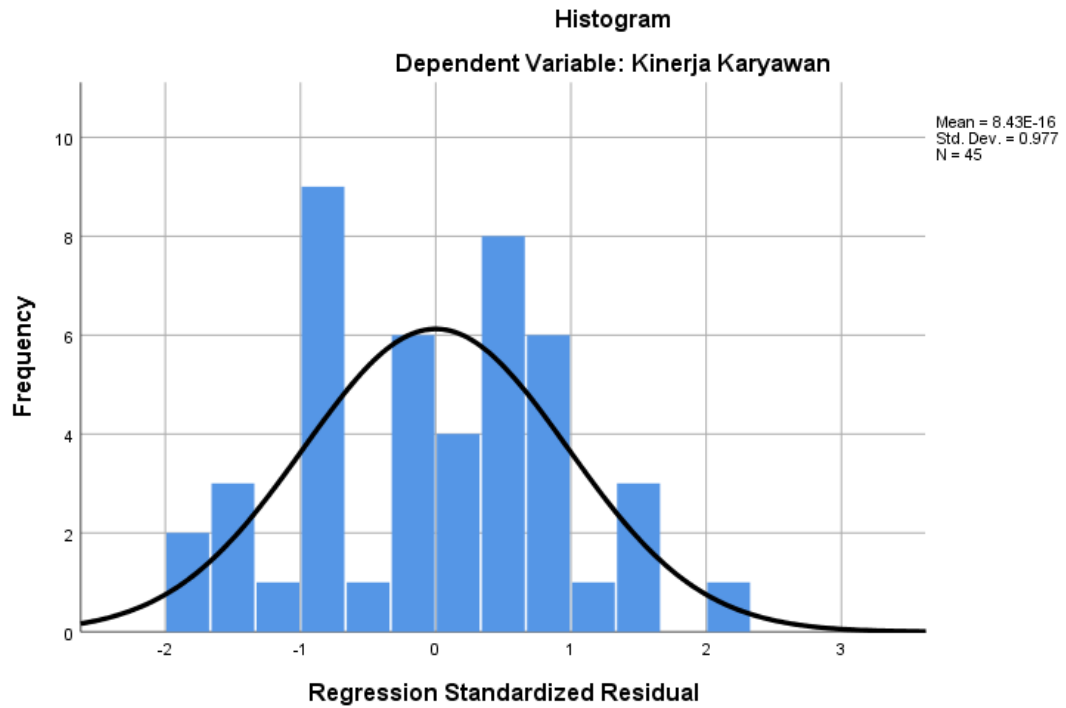
HASIL UJI NORMALITAS

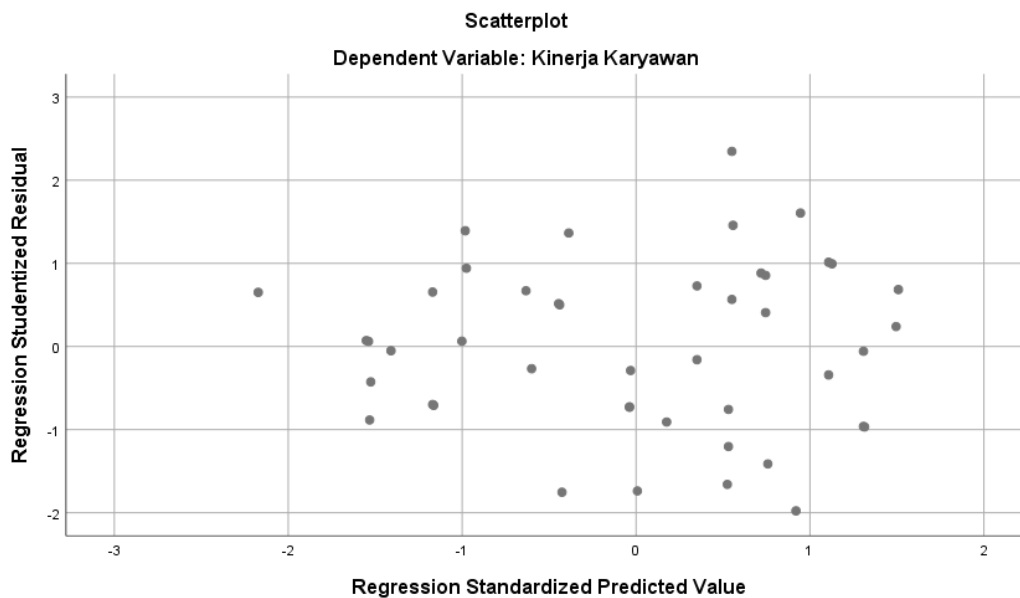
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23046127
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.089
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,182	5,053	Non Multikolinieritas
<i>Perceived Organization Support</i>	0,182	5,053	Non Multikolinieritas

HASIL UJI HETEROSKEDASITAS





HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.572	4.518		4.332	.000
	Employee Engagement	.347	.097	.426	3.575	.001
	Perceived Organization Support	.359	.084	.507	4.258	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Uji-T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.572	4.518		4.332	.000
	Employee Engagement	.347	.097	.426	3.575	.001
	Perceived Organization Support	.359	.084	.507	4.258	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.346	2	75.173	14.423	.000 ^b
	Residual	218.898	42	5.212		
	Total	369.244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Perceived Organization Support, Employee Engagement

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.379	2.283

a. Predictors: (Constant), Perceived Organization Support, Employee Engagement
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	27
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	34
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	27
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	23
4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	36

3. Lampiran Tabulasi Data Kinerja Karyawan

Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	TOTAL
3	3	2	3	3	3	4	4	25
5	4	4	4	3	5	5	4	34
2	4	3	4	2	3	3	3	24
3	4	3	3	3	4	4	3	27
3	4	4	3	4	4	4	4	30
4	3	3	3	3	3	2	3	24
4	4	3	2	3	4	4	3	27
4	4	2	3	3	3	2	3	24
2	3	3	3	3	2	3	4	23
2	3	2	2	2	2	2	2	17
4	3	3	3	3	3	3	3	25
3	4	3	2	3	4	4	3	26
4	4	5	5	4	3	3	4	32
3	3	3	3	5	4	4	4	29
5	4	5	5	4	4	4	4	35
3	4	2	3	2	2	2	2	20
4	3	4	4	3	3	3	4	28
3	3	3	4	2	3	3	3	24
4	4	4	5	5	4	5	4	35
2	2	2	3	2	4	3	4	22

HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)	1	0,777	0,444	VALID
	2	0,717	0,444	VALID
	3	0,728	0,444	VALID
	4	0,725	0,444	VALID
	5	0,725	0,444	VALID
	6	0,752	0,444	VALID
PERCIVED ORGANIZATION SUPPORT (X2)	1	0,703	0,444	VALID
	2	0,659	0,444	VALID
	3	0,688	0,444	VALID
	4	0,871	0,444	VALID
	5	0,518	0,444	VALID
	6	0,853	0,444	VALID
	7	0,735	0,444	VALID
	8	0,700	0,444	VALID
	9	0,720	0,444	VALID
	10	0,775	0,444	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	1	0,711	0,444	VALID
	2	0,474	0,444	VALID
	3	0,853	0,444	VALID
	4	0,676	0,444	VALID
	5	0,772	0,444	VALID
	6	0,710	0,444	VALID
	7	0,769	0,444	VALID
	8	0,695	0,444	VALID

Sumber: Ouput IBM SPSS Statistic 25

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i>	0,827	0,60	Reliabel
2	<i>Percived Organization Support</i>	0,896	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,861	0,60	Reliabel

R Tabel

df (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,990	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432

F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,5	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19	19,164	19,247	19,296	19,33	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,05	4,95	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,06
7	5,591	4,737	4,347	4,12	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,5	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,23	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,02	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,49	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,6	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,79	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,81	2,699	2,614	2,548	2,494	2,45
18	4,414	3,555	3,16	2,928	2,773	2,661	2,577	2,51	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,74	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,84	2,685	2,573	2,488	2,42	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,64	2,528	2,442	2,375	2,32	2,275
24	4,26	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,3	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,49	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,22
27	4,21	3,354	2,96	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,25	2,204
28	4,196	3,34	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,19
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,69	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,16	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,13	3,276	2,883	2,65	2,494	2,38	2,294	2,225	2,17	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,47	2,356	2,27	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,18	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,6	2,443	2,33	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,22	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,2	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,57	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,29	2,203	2,134	2,077	2,03
50	4,034	3,183	2,79	2,557	2,4	2,286	2,199	2,13	2,073	2,026

T Tabel

df	0.1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	2,92	4,303	6,965	9,925	31,599
3	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	2,132	2,776	3,747	4,604	8,61
5	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	1,86	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,833	2,262	2,821	3,25	4,781
10	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,771	2,16	2,65	3,012	4,221
14	1,761	2,145	2,624	2,977	4,14
15	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,746	2,12	2,583	2,921	4,015
17	1,74	2,11	2,567	2,898	3,965
18	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,725	2,086	2,528	2,845	3,85
21	1,721	2,08	2,518	2,831	3,819
22	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,714	2,069	2,5	2,807	3,768
24	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,708	2,06	2,485	2,787	3,725
26	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,703	2,052	2,473	2,771	3,69
28	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,697	2,042	2,457	2,75	3,646
31	1,696	2,04	2,453	2,744	3,633
32	1,694	2,037	2,449	2,738	3,622
33	1,692	2,035	2,445	2,733	3,611
34	1,691	2,032	2,441	2,728	3,601
35	1,69	2,03	2,438	2,724	3,591
36	1,688	2,028	2,434	2,719	3,582
37	1,687	2,026	2,431	2,715	3,574
38	1,686	2,024	2,429	2,712	3,566
39	1,685	2,023	2,426	2,708	3,558
40	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
41	1,683	2,02	2,421	2,701	3,544
42	1,682	2,018	2,418	2,698	3,538
43	1,681	2,017	2,416	2,695	3,532
44	1,68	2,015	2,414	2,692	3,526
45	1,679	2,014	2,412	2,69	3,52
46	1,679	2,013	2,41	2,687	3,515
47	1,678	2,012	2,408	2,685	3,51
48	1,677	2,011	2,407	2,682	3,505
49	1,677	2,01	2,405	2,68	3,5
50	1,676	2,009	2,403	2,678	3,496