

**ANALISIS PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN  
KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN  
DI PT. WAHANA NISMO MANADO**

*ANALYSIS OF EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB  
INVOLVEMEN TO EMPLOYEE ENGAGEMENT  
AT PT. WAHANA NISMO MANADO*

Oleh:

<sup>1</sup>Putra F. Tindige

<sup>2</sup>Jantje Sepang

<sup>3</sup>Ferdy Roring

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email : [<sup>1</sup>Firmansya\\_putra@yahoo.com](mailto:Firmansya_putra@yahoo.com)

[<sup>2</sup>Jantjesevang@yahoo.com](mailto:Jantjesevang@yahoo.com)

[<sup>3</sup>Ferdyroring@gmail.com](mailto:Ferdyroring@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Sebagai aset perusahaan yang berharga, tentunya penting bagi perusahaan untuk menjaga serta meningkatkan komitmen dan loyalitas yang dimiliki oleh SDM tersebut, agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wahana Nismo Manado, dengan jumlah sampel 35 orang. Alat yang digunakan untuk menguji instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t, sedangkan untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda. Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variable persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Sebaiknya PT. Wahana Nismo Manado memberikan perhatian pada persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja yang akan meningkatkan keterikatan karyawan.

**Kata kunci:** persepsi dukungan organisasi, keterlibatan kerja, keterikatan karyawan

**Abstract:** Human resources are the main pillars owned by a company. As a valuable company asset, it is certainly important for the company to maintain and increase the commitment and loyalty owned by the HR, in order to assist the company for achieving the desired goals. The purpose of this study was to determine the effect perceptions of organizational support and job involvement on employee engagement. The research was conducted at PT. Wahana Nismo Manado, with sample size 35 employees. The instrument used to test the instruments in this study is the test of validity and reliability test. Hypothesis test used is F test and t test, while to analyze data used Multiple Linear Regression. The statistical calculations were performed using the SPSS computer program. From the results of the study, it can be seen that the variable of perception organizational support and job involvement simultaneously have a positive effect on employee engagement. PT. Wahana Nismo Manado should pay attention to perceptions of organizational support and job Involvement, that will improve employee engagement.

**Keywords:** perceptions organizational support, job involvement, employee engagement

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Dikatakan demikian karena dilihat dari segi pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut untuk mendukung sumber daya yang lain. Sebagai aset perusahaan yang berharga, tentunya penting bagi perusahaan untuk menjaga serta meningkatkan komitmen dan loyalitas yang dimiliki oleh SDM tersebut, agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha meningkatkan keterikatan karyawannya sampai 100%. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan untuk mencapai tujuan Salah satunya adalah dukungan dari organisasi. Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli pada kesejahteraan mereka. Dampak dari tingginya tingkat dukungan organisasi mengarah kepada penurunan tingkat *turnover*. Faktor lain yang juga mempengaruhi keterikatan karyawan, yaitu dengan adanya keterlibatan kerja. Karyawan yang ikut terlibat secara aktif dan berpartisipasi dalam tugas dan kegiatan yang dilakukan perusahaan cenderung akan meningkatkan keterikatan dan rasa memiliki dari karyawan tersebut. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja diharapkan dapat menciptakan keterikatan antara pekerja dengan perusahaan yang kemudian akan berdampak pada meningkatnya jumlah karyawan yang bertahan di perusahaan. Berikut adalah data jumlah karyawan yang menunjukkan Penurunan jumlah karyawan yang Beretahan selama tahun 2014 sampai 2016.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan**

Tahun	Jumlah Karyawan			
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir
2014	41	2	4	39
2015	39	4	6	37
2016	37	3	5	35

Sumber: PT. Wahana Nismo Manado

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Persepsi Dukungan Kerja terhadap Keterikatan karyawan pada PT. Wahana Nismo Manado.
2. Keterlibatan kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Wahana Nismo Manado.
3. Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Wahana Nismo Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2007: 111), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan persiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

### Persepsi Dukungan Organisasi

Robbins dan Judge (2008: 103), mendefinisikan persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Robbins & Judge juga menambahkan bahwa dari penelitian yang ada menunjukkan bahwa individu akan merasa organisasi mereka bersikap suportif ketika penghargaan dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, dan pengawas mereka dianggap suportif.

### Keterlibatan Kerja

Robbins dan Judge (2008: 100), menjelaskan bahwa keterlibatan kerja mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi, sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

### Keterikatan Karyawan

Albrecht (2010: 4) menyatakan bahwa keterikatan karyawan adalah suatu kondisi psikologis dimana seseorang memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya (yang digambarkan dalam bentuk antusiasme, energi, keinginan yang tinggi, dan kekuatan) yang memotivasi seseorang untuk mendayagunakan seluruh usaha dan kekuatan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan organisasi.

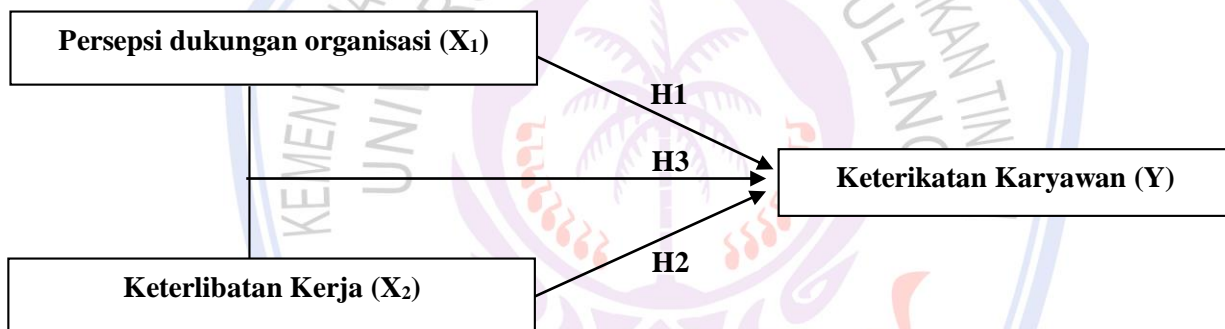
### Penelitian Terdahulu

Qomariyah, Aini, dan Rahmawati (2016), Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement*, Hasil analisa menunjukkan bahwa ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement*, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,236. Dukungan organisasi dipersepsi secara positif sebesar 66,5% dan 33,5% dukungan organisasi dipersepsi secara negatif oleh karyawan. Tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan adalah memiliki tingkat *employee engagement* tinggi sebesar 24,7%, *employee engagement* sedang sebesar 51,9%, dan *employee engagement* rendah sebesar 23,4%.

Mustika dan Rahardjo (2017), Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* dan *organizational citizenship behaviour*, Hasil analisis jalur menunjukkan (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap variabel *employee engagement*, (2) terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap variabel *organizational citizenship behaviour*, (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour*.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian ditunjukkan oleh model gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori

### Hipotesis

Hipotesis berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Keterikatan Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Wahana Nismo Manado?
2. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Keterikatan Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Wahana Nismo Manado?
3. Bagaimana pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_1$ ) dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Keterikatan Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Wahana Nismo Manado?

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif, Jenis penelitian ini digolongkan kepada penelitian kausatif yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat yang menggambarkan fakta-fakta yang terjadi secara jelas dan melihat pengaruh dari masing-masing variabel penyebab ( $X$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ). (Sugiyono, 2011:7). Penelitian dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari

adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2004:7).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi penelitian di PT. Wahana Nismo Manado. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari- Oktober 2017.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004 : 72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan yang berjumlah 35 orang pada PT. Wahana Nismo Manado.

#### Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *saturation sampling*, yaitu penulis mengambil sampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyusunan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data primer dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam hal ini, penulis menggunakan cara diantaranya sebagai berikut:

##### a. Pengamatan (*Observasi*)

Pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam penulisan laporan ini, penulis mengadakan pengamatan langsung pada PT. Wahana Nismo Manado.

##### b. Wawancara (*Interview*)

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti. Penulis melakukan wawancara di PT. Wahana Nismo Manado.

##### c. Angket (*Kuesioner*)

Teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup. Suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden.

##### d. Dokumentasi (*Documentation*)

Pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisa dokumen-dokumen dan laporan mengenai data yang berhubungan dengan penelitian. Misalnya berupa Sejarah Instansi, Struktur Organisasi dan lain-lain.

#### 2. Penelitian Kepustakaan (*Field Library*)

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari sumber data yang digunakan berdasar data-data perpustakaan.

### Metode Analisis Data

#### Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

##### 1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Ghazali, 2006).

## 2. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (Ghozali,2006).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika dari matrik korelasi antar variable bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya *problem multikolinearitas*, dan sebaliknya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2006).

#### Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak (Sudjana, 1996:97). Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika *varians* berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013: 139).

#### Uji Hipotesis Statistik t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_i$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujiannya:

##### 1. Menentukan formulasi $H_0$ dan $H_a$

$H_0$  : tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y

$H_a$  : ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

##### 2. Level of signifikan ( $\alpha = 0.05$ )

Sampel  $n$  = jumlah sampel

t tabel = t ( $\alpha / 2$ ,  $n-k$ )

#### Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kepuasan. Langkah-langkah pengujian:

##### 1. Menentukan formulasi $H_0$ dan $H_a$

$H_0 = \beta = 0$  : tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

$H_a = \beta \neq 0$  : ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Taraf nyata  $\alpha = 95$  persen

##### 2. Derajat kebebasan F tabel ( $\alpha$ , $k$ , $n-k-1$ )

Dimana :

$\alpha = 0.05$

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = jumlah sampel

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item pertanyaan	r Tabel	r Hasil	Keterangan
PDO (X <sub>1</sub> )	1	0,338	0,903	Valid
	2	0,338	0,931	Valid
	3	0,338	0,811	Valid
Keterlibatan Karyawan (X <sub>2</sub> )	1	0,338	0,630	Valid
	2	0,338	0,822	Valid
	3	0,338	0,780	Valid
Keterikatan Karyawan (Y)	1	0,338	0,731	Valid
	2	0,338	0,741	Valid
	3	0,338	0,752	Valid

Sumber: Data Diolah (2017)

Tabel 2 dapat diketahui r hitung dari semua variabel (Persepsi Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Keterikatan Karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hasil > dari r tabel (0.338). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (*laten variabel*). Dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan di nyatakan valid. Dan dapat di lakukan langkah selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronchbach Alpha	Keterangan
PDO	0,853	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,677	Reliabel
Keterikatan Karyawan	0,689	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2017)

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan *alpha cronchbach*, yaitu apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,6 atau 60 %, maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS, maka dapat diketahui bahwa Persepsi Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Keterikatan Karyawan adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel – variabel penelitian memiliki reliabilitas atau ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

**Hasil Uji Multikolinearitas****Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 PDO	.511	1.958
Keterlibatan Kerja	.511	1.958

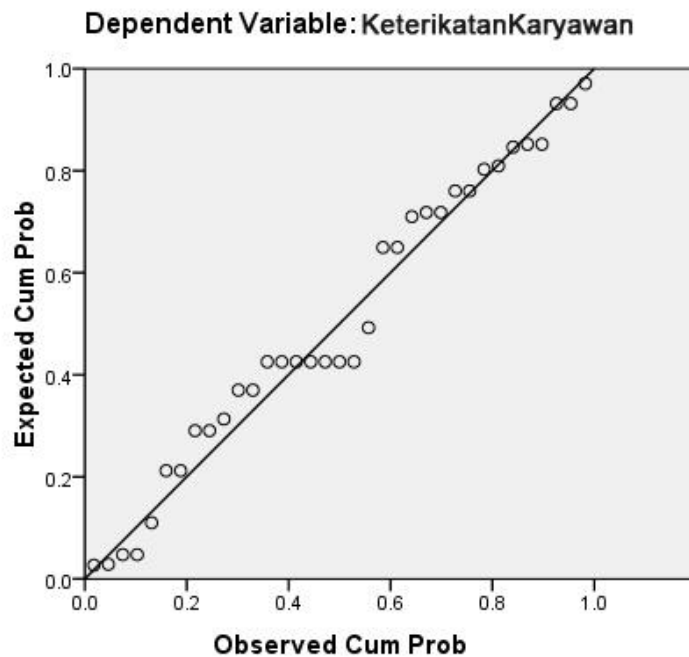
a. Dependent Variable: KeterikatanKaryawan

Sumber : Data Diolah (2017)

Hasil Tabel 4 maka variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Keterikatan Karyawan dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1.

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

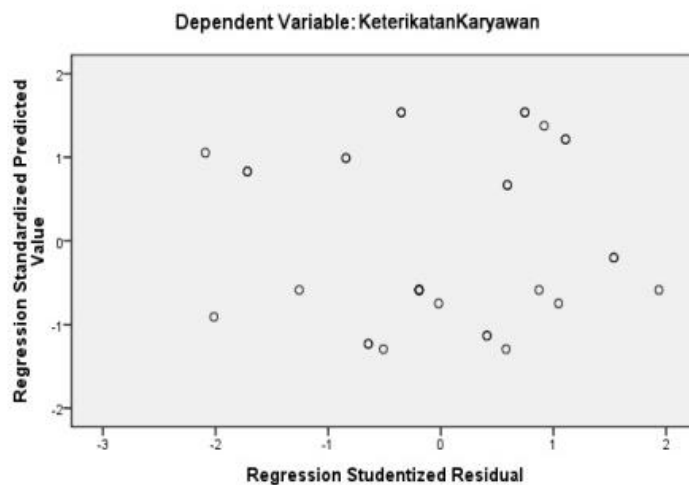


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas  
 Sumber : Data Diolah (2017)

Gambar 2 memperlihatkan grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual dimana dalam gambar tersebut, terlihat penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber: Data Diolah (2017)

Gambar 3 Grafik Scatterplot menunjukkan bahwa untuk uji heteroskedastisitas menggambarkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel keterikatan karyawan (Y).

### Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.541	2	17.271	18.652	.000 <sup>a</sup>
	Residual	29.630	32	.926		
	Total	64.171	34			

a. Predictors: (Constant), Keterlibatakerja, PDO

b. Dependent Variable: KeterikatanKaryawan

Sumber: Data diolah 2017

Tabel 5 Menunjukkan Nilai F Hitung yang diperoleh sebesar 18.652 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0.05$  ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_1$ ), dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Keterikatan Karyawan (Y) diterima.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1.	(Constant)	3.626	1.517		2.390	.023
	PDO	.551	.162	.571	3.395	.002
	KeterlibatanKerja	.162	.130	.211	1.253	.219

a. Dependent Variable: KeterikatanKaryawan

Sumber: Data diolah 2017

Hasil Perhitungan Tabel 6 diperoleh

1. Nilai thitung = 3.395 > t tabel 2.034 sehingga  $H_a$  diterima, dan  $H_0$  ditolak. Artinya Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.
2. Nilai t hitung = 1.253 < t tabel = 2.034 sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

### Pembahasan

Hasil pengujian regresi linier berganda di peroleh nilai koefisien regresi Persepsi Dukungan Organisaasi secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Keterikatan karyawan atau setuju pada dukungan yang diterima dari atasan,

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Keterlibatan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Keterlibatan kerja juga dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini.

Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan. Ini menandakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Karyawan.



**PENUTUP****Kesimpulan**

1. Persepsi Dukungan Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterikatan karyawan.
2. Keterlibatan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Keterikatan karyawan.
3. Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterikatan karyawan.

**Saran**

Saran bagi PT. Wahana Nismo Manado sebaiknya memberikan perhatian pada Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja yang akan meningkatkan Keterikatan Karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Albrecht, L. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. Edward Elgar Publishing, UK.
- Ghozali I. 2006. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP, Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Malayu P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mustika S. dan K, Raharjo 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagemen dan Organizational Citizenship Behaviour Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 47 No.1 Thn 2017. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1810> Di akses tanggal: 20/4/2018 Hal 1-15.
- Qomariyah L., S, N, Aini, dan E, Rahmawati. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember. *Jurnal UNMUH* Vol.9 No.1 Thn 2016 <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/INSIGHT/article/view/278> Di akses tanggal: 12/4/2018, Hal 101-111.
- Robbins, S. P. dan T. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sudjana. 1996. *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi*. Tarsito, Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung