

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORK-FAMILY CONFLICT  
DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA  
PEGAWAI BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORK-FAMILY CONFLICT,  
AND INTERNAL LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES  
OF BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA PROVINSI SULAWESI UTARA*

Oleh:  
**Israella S. M. Mustari<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Ferdy Roring<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[israellasantika04@gmail.com](mailto:israellasantika04@gmail.com)

<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

<sup>3</sup>[ferdyroring@unsrat.ac.id](mailto:ferdyroring@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *work-family conflict*, dan *internal locus of control* terhadap *employee engagement* pada pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara. *Employee engagement* merupakan indikator penting efektivitas kinerja organisasi, khususnya di sektor publik. Rendahnya keterlibatan pegawai di biro ini diduga dipengaruhi oleh minimnya *perceived organizational support* serta tingginya *work-family conflict*, sementara faktor psikologis *internal locus of control* diyakini dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Permasalahan nyata seperti keterbatasan fasilitas, konflik peran kerja-keluarga, dan kurangnya pelatihan memperkuat asumsi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode total sampling dengan 46 ASN non-fungsional sebagai responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, *perceived organizational support* berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee engagement*, *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan, sedangkan *internal locus of control* berpengaruh positif signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung 101,648 lebih besar dari F tabel 2,84 pada signifikansi 0,001. Hasil penelitian menegaskan pentingnya peningkatan dukungan organisasi yang nyata, pengelolaan *work-family conflict* secara efektif, serta pemberdayaan faktor internal pegawai untuk mendorong *employee engagement* di sektor publik.

**Kata Kunci:** Perceived Organizational Support, Work-Family Conflict, Internal Locus of Control, Employee Engagement

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of *perceived organizational support*, *work-family conflict*, and *internal locus of control* on *employee engagement* among employees of Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara. *Employee engagement* is an essential indicator of organizational effectiveness, particularly in the public sector. The low engagement of employees in this bureau is presumed to be influenced by insufficient *perceived organizational support* and high *work-family conflict*, while psychological factors such as *internal locus of control* are believed to enhance engagement. Practical issues such as limited work facilities, work-home role conflicts, and lack of training further strengthen this assumption. The study employed a total sampling method involving 46 non-functional civil servants as respondents. The results indicate that *perceived organizational support* has a negative and significant effect on *employee engagement*, *work-family conflict* also has a negative and significant effect, while *internal locus of control* has a positive and significant effect. Simultaneously, the three independent variables significantly influence *employee engagement*, with an F-value of 101.648 exceeding the F-table value of 2.84 at a significance level of 0.001. These findings highlight the importance of strengthening organizational support, effectively managing *work-family conflict*, and empowering employees' internal psychological factors to improve engagement in the public sector.

**Keywords:** Perceived Organizational Support, Work-Family Conflict, Internal Locus of Control, Employee Engagement

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *employee engagement*, yang berhubungan langsung dengan kinerja, loyalitas, dan efektivitas organisasi. Pada sektor pemerintahan, khususnya Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal masih dijumpai kendala seperti keterbatasan fasilitas kerja, jaringan internet yang kurang memadai, minimnya pelatihan, serta tingginya beban kerja yang berdampak pada rendahnya keterlibatan pegawai. Fenomena tersebut diduga dipengaruhi oleh kurangnya *perceived organizational support* dan tingginya *work-family conflict*. Sebaliknya, faktor *internal locus of control* diyakini dapat memperkuat keterlibatan pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *work-family conflict*, dan *internal locus of control* terhadap *employee engagement* pada pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara.

*Perceived Organizational Support* (POS) adalah sejauh mana karyawan merasakan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2021). Konsep ini mencerminkan keyakinan bahwa organisasi menyediakan dukungan, sumber daya, dan penghargaan yang memadai untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan. Allen et al. (2021) menekankan bahwa POS yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan (*employee engagement*) dan motivasi kerja pegawai, sehingga mereka cenderung berpartisipasi lebih aktif dan memberikan kontribusi yang melampaui kewajiban formal. Wayne et al. (2022) menambahkan bahwa POS juga berperan dalam menurunkan stres kerja dan turnover intention, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis dan stabilitas karyawan. Dengan demikian, POS menjadi faktor strategis yang mempengaruhi perilaku, motivasi, dan loyalitas karyawan secara simultan.

*Work-Family Conflict* (WFC) merupakan konflik peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan (Finthariasari et al., 2020). Konflik ini muncul ketika keterlibatan dalam satu peran menghambat pemenuhan peran lain, baik secara waktu, stres, maupun perilaku (Nainggolan, 2022; Sandini et al., 2021). WFC terbagi menjadi tiga jenis: time-based conflict (ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga), strain-based conflict (tekanan dari satu peran memengaruhi peran lain), dan behavior-based conflict (perilaku yang dipelajari dalam satu domain tidak sesuai dengan domain lain). Dampaknya terhadap karyawan mencakup meningkatnya stres, menurunnya kepuasan kerja, dan berkurangnya produktivitas. Oleh karena itu, manajemen WFC menjadi penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja karyawan secara berkelanjutan.

*Internal Locus of Control* (ILOC) diperkenalkan oleh Julian B. Rotter dan mengacu pada keyakinan individu bahwa hasil tindakan mereka bergantung pada usaha, keputusan, dan tanggung jawab pribadi, bukan faktor eksternal seperti nasib atau keberuntungan (Rachman, 2022). Karyawan dengan ILOC tinggi cenderung lebih proaktif, mandiri, dan altruistik, serta mampu menghadapi tekanan kerja dengan ketahanan stres yang lebih baik, stabilitas emosi, dan kemampuan pengambilan keputusan yang mendukung kinerja optimal. ILOC juga memungkinkan pegawai mengelola hambatan eksternal dengan lebih efektif, sehingga mereka tetap termotivasi dan fokus dalam mencapai target kerja meskipun menghadapi tantangan organisasi atau tekanan personal.

Biro Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ) Provinsi Sulawesi Utara merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas pengadaan barang dan jasa pemerintah daerah secara transparan, efisien, dan akuntabel. Dalam pelaksanaan tugasnya, Biro PBJ menghadapi tantangan yang berkaitan dengan koordinasi internal, kualitas fasilitas, serta manajemen sumber daya manusia. Kinerja pegawai di biro ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasi, termasuk persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*), konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (*Work-Family Conflict*), serta keyakinan individu atas kontrol terhadap hasil kerja (*Internal Locus of Control*). Pemahaman mengenai faktor-faktor ini penting sebagai landasan penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kondisi organisasi dan karakteristik individu berperan dalam membentuk keterlibatan kerja (*Employee Engagement*) pegawai di Biro PBJ Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Work-Family Conflict*, dan *Internal Locus of Control* terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara”.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai Biro Pengadaan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Work-Family Conflict* terhadap *Employee Engagement* pada



Pegawai Biro Pengadaan Provinsi Sulawesi Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Internal Locus of Control* terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai Biro Pengadaan Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Work-Family Conflict*, dan *Internal Locus of Control* terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kajian Teori

#### *Perceived Organizational Support*

*Perceived Organizational Support* (POS) adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan serta kebutuhan pribadi mereka. POS mencerminkan keyakinan karyawan bahwa organisasi mendukung, mengapresiasi, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk memfasilitasi kinerja dan kesejahteraan mereka, sehingga dapat memengaruhi motivasi, komitmen, dan keterlibatan kerja secara keseluruhan. (Eisenberger et al., 2021).

#### *Work-Family Conflict*

*Work-Family Conflict* (WFC) merupakan bentuk konflik peran yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, menyebabkan individu kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab di kedua domain tersebut. Konflik ini terjadi karena keterbatasan sumber daya seperti waktu, energi, dan perhatian yang harus dibagi antara tugas profesional dan kewajiban keluarga (Finthariasari et al., 2020).

#### *Internal Locus of Control*

*Internal Locus of Control* (ILOC) adalah keyakinan individu bahwa hasil dari tindakan dan keputusan yang diambil sepenuhnya bergantung pada usaha, kemampuan, dan tanggung jawab pribadi, bukan pada faktor eksternal seperti nasib, keberuntungan, atau pengaruh orang lain. Individu dengan ILOC tinggi cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab atas tindakannya, dan mampu menghadapi tantangan dengan strategi yang terencana, sehingga faktor ini berperan penting dalam kinerja, motivasi, dan keterlibatan kerja. (Rachman, 2022)

#### *Employee Engagement*

*Employee Engagement* adalah kondisi psikologis karyawan yang mencerminkan sejauh mana individu secara emosional, kognitif, dan fisik terlibat dalam pekerjaannya, ditandai dengan dedikasi, antusiasme, motivasi intrinsik, dan upaya ekstra yang konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga menunjukkan inisiatif, inovasi, dan komitmen untuk mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh. (Kevin Indajang et al. (2023)

### Penelitian Terdahulu

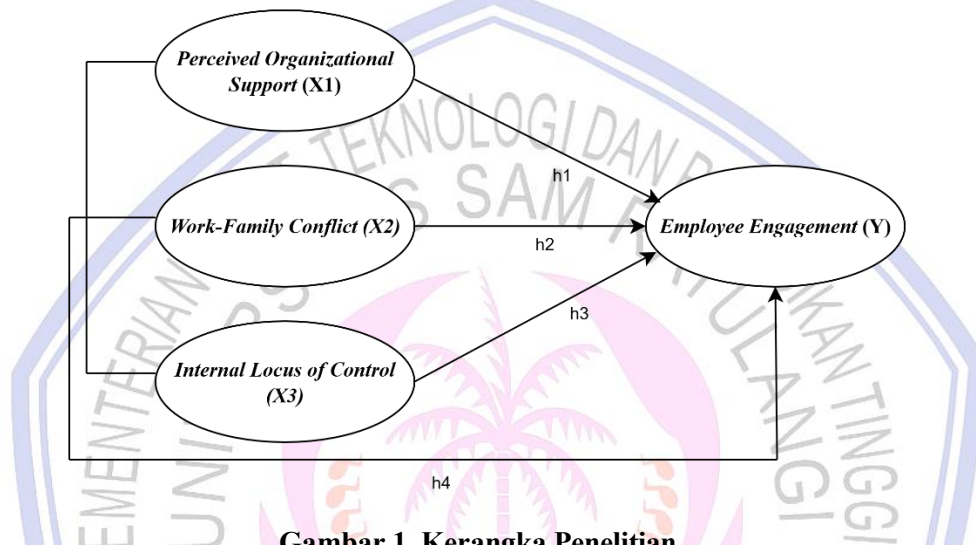
Penelitian yang dilakukan oleh Ayman, Farheen, Robert, dan Lidiko (2021) meneliti pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan asing di perusahaan jasa di Hongaria, dengan *Employee Engagement* dan *Affective Commitment* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara POS dan OCB, di mana *Employee Engagement* berfungsi memperkuat pengaruh tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan dan apresiasi nyata dari organisasi tidak hanya memenuhi kewajiban formal, tetapi juga cenderung berinisiatif, berpartisipasi secara aktif, dan memberikan kontribusi yang melebihi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, POS menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku proaktif karyawan yang berdampak positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, penelitian oleh Yu Min, Qin Wenjing, Li Jizu, dan Yan Yong (2022) menganalisis hubungan antara *Work-Family Conflict* (WFC) dan perilaku tidak aman (*Unsafe Behavior*) pada pekerja tambang di Shanxi, China, dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga memiliki hubungan positif dengan perilaku tidak aman, yang mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan risiko tindakan berbahaya di lingkungan kerja. Namun, keterlibatan kerja terbukti berperan sebagai mediator, sehingga karyawan yang memiliki tingkat *Work Engagement* tinggi mampu mengurangi dampak negatif WFC

terhadap perilaku tidak aman. Temuan ini menegaskan pentingnya interaksi antara tekanan eksternal dan keterlibatan individu dalam menjaga keselamatan serta kualitas kinerja di tempat kerja.

Selain itu, penelitian Sindu (2021) mengevaluasi pengaruh *Internal Locus of Control (ILOC)* terhadap stres kerja dan kepuasan kerja dengan menggunakan metode survei kuantitatif. Analisis menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *ILOC* tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi sekaligus mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Sebaliknya, individu dengan orientasi *External Locus of Control* menunjukkan kecenderungan sebaliknya. Temuan ini menegaskan bahwa persepsi individu terhadap kendali atas hasil tindakan pribadi memiliki peran krusial dalam menentukan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap tekanan pekerjaan. Dengan demikian, *ILOC* merupakan faktor internal yang signifikan dalam memfasilitasi kinerja optimal dan keterlibatan kerja karyawan.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: Kajian teori, 2025

## Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* diduga berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*
- H<sub>2</sub>: Menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* diduga berpengaruh negatif terhadap *Employee Engagement*
- H<sub>3</sub>: Menyatakan bahwa *Internal Locus of Control* diduga berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*
- H<sub>4</sub>: Menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support*, *Work Family Conflict*, dan *Internal Locus of Control* diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif bertujuan memahami hubungan antara dua atau lebih variabel. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran dampak variabel independen terhadap variabel dependen melalui survei atau kuesioner, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menentukan hubungan dan pengaruh antar variabel.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian terdiri dari 46 pegawai ASN non-fungsional di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara. Pegawai non-fungsional dipilih karena jumlah pegawai fungsional tidak mencukupi untuk analisis statistik, sedangkan non-fungsional tetap relevan dengan variabel penelitian.. Seluruh populasi dijadikan sampel melalui total sampling, sehingga besaran sampel sama dengan populasi, memungkinkan data yang representatif dan analisis statistik yang valid (Sugiyono, 2021)

### Jenis Data dan Sumber

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan analisis statistic. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, sementara data sekunder berasal dari dokumen internal dan literatur ilmiah (Sugiyono, 2021). Kombinasi ini memberikan pemahaman tentang pengaruh *perceived organizational support* dan *work-family conflict* dan *internal locus of control* terhadap *employee engagement*.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan wawancara untuk memperoleh data yang valid dan reliabel. Kuesioner tertutup digunakan untuk mengukur *perceived organizational support*, *work-family conflict*, dan *internal locus of control* terhadap *employee engagement*, dengan skala Likert lima poin dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5) (Sugiyono, 2021). Selain itu, wawancara terstruktur diterapkan untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement*, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
<b><i>Perceived Organizational Support (X1)</i></b>	<i>Perceived Organizational Support</i> (POS) di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara merujuk pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana biro menghargai kontribusi kerja mereka, memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan, serta bersikap adil dalam perlakuan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa biro menyediakan fasilitas memadai, dukungan dari atasan, dan perlakuan yang setara, mereka cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi serta komitmen terhadap tugas pengadaan barang dan jasa.	1. Penghargaan Pegawai 2. Pengembangan Karir 3. Kondisi Kerja 4. Kesejahteraan Pegawai (Fairuz et al., 2024)
<b><i>Work-Family Conflict (X2)</i></b>	<i>Work-Family Conflict</i> di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara merupakan kondisi ketika pegawai mengalami benturan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Konflik ini muncul karena keterbatasan waktu, energi, dan fokus, sehingga pegawai kesulitan menyeimbangkan tugas pengadaan yang menuntut ketepatan waktu dengan kewajiban rumah tangga, yang pada akhirnya menimbulkan tekanan dalam menjalankan kedua peran secara seimbang.	1. Konflik Berbasis Waktu 2. Konflik Berbasis Tekanan Lembur 3. Konflik Berbasis Perilaku 4. Konflik Berbasis Kepuasan (Permatasari & Mulyana, 2023)
<b><i>Internal Locus of Control</i></b>	<i>Internal Locus of Control</i> pada pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara mencerminkan keyakinan individu bahwa keberhasilan dalam pekerjaan bergantung pada usaha dan keputusan pribadi. Pegawai dengan ILOC tinggi cenderung mampu menganalisis masalah, menentukan sikap, serta mengambil tindakan secara mandiri dalam menghadapi tantangan kerja.	1. Keyakinan atas Kemampuan Diri 2. Pengambilan Keputusan Mandiri 3. Tanggung Jawab atas Tindakan 4. Ketahanan Terhadap Tekanan Eksternal (Putri et al., 2023)
<b><i>Employee Engagement (Y)</i></b>	<i>Employee Engagement</i> pada pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara mengacu pada keterlibatan emosional, komitmen, dan semangat kerja yang mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal. Pegawai dengan tingkat engagement yang tinggi umumnya menunjukkan produktivitas, loyalitas, dan inisiatif lebih dalam mendukung pencapaian tujuan biro.	1. Lingkungan Kerja 2. Kebijakan Organisasi 3. Kepemimpinan (Aiyub et al., 2021)



## Uji Instrumen Data

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menilai ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, di mana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang hendak diukur, dengan kriteria  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Ghozali, 2021). Sedangkan uji reliabilitas menilai konsistensi instrumen, di mana kuesioner dikatakan reliabel jika menghasilkan data yang stabil dan konsisten pada pengukuran berulang (Ghozali, 2018). Instrumen yang valid dan reliabel menjamin keakuratan serta konsistensi data sesuai tujuan penelitian.

### Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS untuk menganalisis pengaruh tiga variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh simultan seluruh variabel independen secara keseluruhan, sekaligus menilai pengaruh parsial masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Dengan demikian, metode ini memberikan analisis yang lebih akurat, sistematis, dan komprehensif, sesuai dengan standar penelitian kuantitatif yang berlaku (Ghozali, 2021)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menilai kontribusi masing-masing variabel bebas baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, model regresi linear berganda disusun untuk mengukur sejauh mana variabel *Perceived Organizational Support*, *Work-Family Conflict*, dan *Internal Locus of Control* memengaruhi *Employee Engagement*.

Bentuk persamaan yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Employee Engagement
- a = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi variabel independent
- $X_1$  = Perceived Organizational Support
- $X_2$  = Work-Family Conflict
- $X_3$  = Internal Locus of Control
- e = Error Term

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Status	Cronbach Alpha	Status
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	X1.1	0.461		Valid	0.758	<i>Reliable</i>
	X1.2	0.489		Valid		
	X1.3	0.502		Valid		
	X1.4	0.612		Valid		
	X1.5	0.549		Valid		
	X1.6	0.565	0.361	Valid		
	X1.7	0.571		Valid		
	X1.8	0.518		Valid		
	X1.9	0.569		Valid		
	X1.10	0.631		Valid		
	X1.11	0.492		Valid		
<i>Work-Family Conflict (X2)</i>	X2.1	0.584		Valid	0.759	<i>Reliable</i>
	X2.2	0.609		Valid		
	X2.3	0.618		Valid		
	X2.4	0.614		Valid		
	X2.5	0.555		Valid		
	X2.6	0.411	0.361	Valid		
	X2.7	0.580		Valid		

	X2.8	0.400		Valid		
	X2.9	0.403		Valid		
	X2.10	0.656		Valid		
	X2.11	0.381		Valid		
	X2.12	0.469		Valid		
<b>Internal Locus of Control (X3)</b>	X3.1	0.596		Valid		
	X3.2	0.604		Valid		
	X3.3	0.550		Valid		
	X3.4	0.596		Valid		
	X3.5	0.581		Valid		
	X3.6	0.417	0.361	Valid	0.759	Reliable
	X3.7	0.422		Valid		
	X3.8	0.438		Valid		
	X3.9	0.499		Valid		
	X3.10	0.642		Valid		
	X3.11	0.416		Valid		
	X3.12	0.620		Valid		
<b>Employee Engagement (Y)</b>	Y1	0.527		Valid		
	Y2	0.661		Valid		
	Y3	0.689		Valid		
	Y4	0.543	0.361	Valid	0.73	Reliable
	Y5	0.528		Valid		
	Y6	0.538		Valid		
	Y7	0.514		Valid		
	Y8	0.685		Valid		
	Y9	0.397		Valid		

Sumber : Olah Data SPSS 29, 2025

Hasil pengujian pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,361), sehingga seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang menegaskan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti, dan dinyatakan *reliable*.

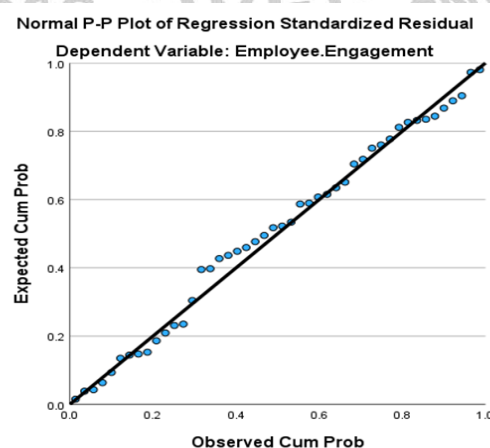
### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis dengan regresi linear berganda, langkah awal yang sangat penting adalah melakukan pengujian kualitas data. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi seluruh asumsi dasar regresi, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas



**Gambar 1. Grafik Normal P-Plot Uji Normalitas**

Sumber : Olah Data SPSS 29, 2025

Berdasarkan grafik Normal P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual terstandarisasi mengikuti pola garis diagonal secara konsisten dari kiri bawah ke kanan atas. Pola ini menunjukkan bahwa sebagian besar data residual berada dekat dengan garis diagonal yang mewakili distribusi normal. Penyebaran titik yang relatif merata dan tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari garis diagonal mengindikasikan bahwa distribusi residual cenderung simetris dan mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas, yang merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis regresi linier berganda, telah terpenuhi. Hal ini memastikan bahwa estimasi koefisien regresi dapat dilakukan secara valid dan interpretasi hasil analisis dapat dipercaya secara statistik.

### Hasil Uji Multikolinearitas

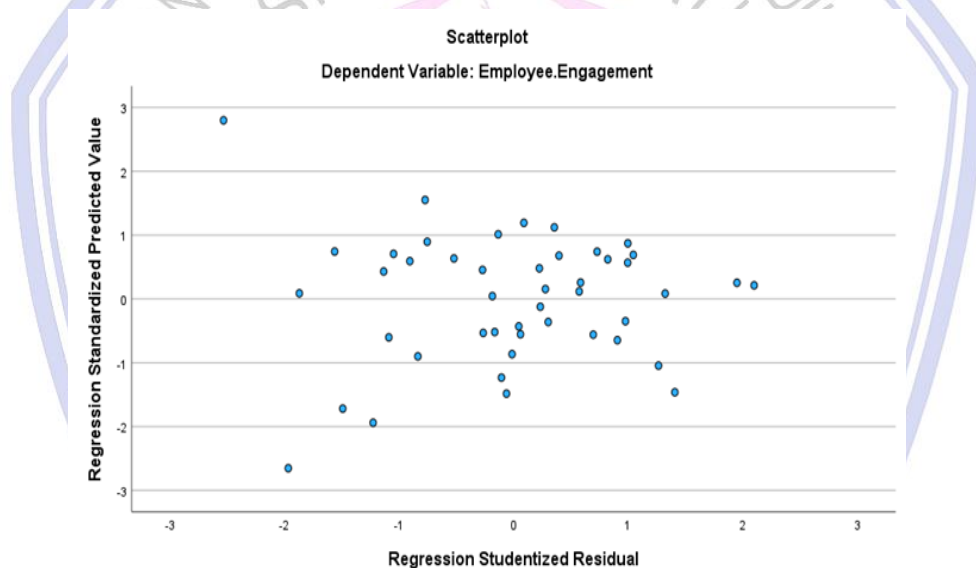
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.952	1.050	Non Multikolinearitas
<i>Work-Family Conflict</i>	0.886	1.129	Non Multikolinearitas
<i>Internal Locus of Control</i>	0.895	1.118	Non Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS 29, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diatas bisa dilihat bahwa semua variabel X yaitu *Perceived Organizational Support*, *Work-Family Conflict* dan *Internal Locus of Control* memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 maka bisa dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas.

### Hasil Uji Heterokedastisitas



**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Sumber : Olah Data SPSS 29, 2025

Berdasarkan pengamatan pada grafik, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa varians residual konstan di seluruh rentang prediktor, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Metode ini membantu peneliti melihat arah dan kekuatan hubungan antara beberapa variabel sekaligus, sehingga dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi variabel yang diteliti.



**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7.598	.249			30.466	<.001	
Perceived Organizational Support	-.792	.055	-.790		-14.367	<.001	.925
Work-Family Conflict	-.396	.052	-.436		-7.645	<.001	.886
Internal Locus of Control	.133	.035	.217		3.821	<.001	.895

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Olah Data SPSS 29, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4 diatas persamaan regresi masing-masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

$$Y = 7.598 - 0.792X_1 - 0.396X_2 + 0.133X_3$$

1. Konstanta ( $\alpha$ ): Nilai 7.598 menunjukkan tingkat dasar *Employee Engagement* ketika ketiga variabel independen tidak berpengaruh.
2. X1 (*Perceived Organizational Support*): Koefisien -0.792 menunjukkan bahwa peningkatan POS satu satuan menurunkan *Employee Engagement* sebesar 0.792, menandakan keterlibatan tetap dipengaruhi faktor lain seperti tanggung jawab pribadi.
3. X2 (*Work-Family Conflict*): Koefisien -0.396 menunjukkan bahwa peningkatan konflik pekerjaan-keluarga satu satuan menurunkan *Employee Engagement* sebesar 0.396, menegaskan pentingnya keseimbangan kerja dan keluarga.
4. X3 (*Internal Locus of Control*): Koefisien 0.133 menunjukkan bahwa peningkatan ILOC satu satuan meningkatkan *Employee Engagement* sebesar 0.133, menunjukkan pegawai dengan kontrol internal kuat mampu mempertahankan keterlibatan meski menghadapi hambatan.

**Pengujian Hipotesis****Uji F****Tabel 5. Hasil Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.985	3	.662	101.648	<.001 <sup>b</sup>
Residual	0.273	42	.007		
Total	2.259	45			

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*b. Predictors: (Constant), *Perceived Organizational Support*, *Work-Family Conflict*, *Internal Locus of Control*

Sumber : Olah Data SPSS 29, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 101,648 dengan signifikansi < 0,001, lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari f tabel (2,84; df1=3, df2=42). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan *Perceived Organizational Support*, *Work-Family Conflict*, dan *Internal Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak.

**Tabel 6. Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	7.598	.249		30.466	<.001
Perceived Organizational Support	-.792	.055	-.790	-14.367	<.001
Work-Family Conflict	-.396	.052	-.436	-7.645	<.001
Internal Locus of Control	.133	.035	.217	3.821	<.001

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Olah Data SPSS 29, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh hasil analisis parsial melalui uji t menunjukkan bahwa

1. *Perceived Organizational Support* (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (t hitung = -14.367 dengan nilai sig. 0.001 < 0.05), sehingga hipotesis penelitian yang mengasumsikan pengaruh positif ditolak.
2. *Work-Family Conflict* (X2) juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (t hitung = -7.645 dengan nilai sig. 0.001 < 0.05), mendukung hipotesis kedua.
3. *Internal Locus of Control* (X3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (t hitung = 3.821 dengan nilai sig. 0.001 < 0.05), sehingga hipotesis ketiga diterima.

**Tabel 7. Hasil R dan R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.879	.870	.08069

Sumber : Olah Data SPSS 29, 2025

Berdasarkan tabel 7 di atas, menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu 0.938 atau sebesar 93.8%. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0.870 atau 87% yang artinya bahwa pengaruh variabel independen *Perceived Organizational Support* (X1), *Work-Family Conflict* (X2) dan *Internal Locus of Control* (X3) terhadap variabel dependen *Employee Engagement* (Y) adalah sebesar 87% sementara sisanya 13% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

## Pembahasan

### Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*

Penelitian ini menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh negatif terhadap *Employee Engagement* pada ASN Non-Fungsional di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara. Artinya, ketika pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara merasa dukungan organisasi kurang, keterlibatan mereka justru cenderung meningkat. Hasil ini berbeda dengan teori umum seperti *Organizational Support Theory* dan *Social Exchange Theory*, yang biasanya menunjukkan hubungan positif. Fenomena ini dapat dijelaskan dari kondisi nyata di biro tersebut, di mana dukungan organisasi seperti ketersediaan fasilitas, pelatihan, dan sistem kerja masih belum optimal. Meski demikian, banyak pegawai tetap menunjukkan keterlibatan tinggi karena faktor pribadi, seperti rasa tanggung jawab, komitmen terhadap tugas, dan motivasi intrinsik. Hal ini selaras dengan pandangan *Self-Determination Theory* dan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model, yang menyebutkan bahwa keterlibatan dapat bertahan apabila pegawai memiliki sumber daya pribadi yang kuat. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa di sektor publik, termasuk di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara, *engagement* dapat tetap tinggi meskipun dukungan organisasi dirasakan rendah.

### Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Employee Engagement*

Penelitian ini menemukan bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) memiliki pengaruh negatif terhadap *Employee Engagement* pada ASN Non-Fungsional di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, semakin rendah keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya. Temuan ini konsisten dengan *Role Conflict Theory* (Kahn et al., 1964) yang menjelaskan bahwa tuntutan peran yang saling bertentangan dapat menimbulkan ketegangan dan mengurangi energi serta fokus individu pada pekerjaannya. Di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi, termasuk tenggat waktu pengadaan dan koordinasi lintas instansi, sering berbenturan dengan tanggung jawab keluarga. Kondisi ini sejalan dengan *Spillover Theory* (Staines, 1980), di mana tekanan dalam satu domain (pekerjaan) memengaruhi domain lain (keluarga), sehingga menurunkan kapasitas karyawan untuk terlibat penuh dalam pekerjaan. Selain itu, *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) mendukung hasil ini dengan menyatakan bahwa individu cenderung mengalami penurunan motivasi dan keterikatan ketika sumber daya seperti waktu, energi, dan dukungan sosial terkuras oleh konflik peran. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi untuk mengelola WFC, misalnya melalui kebijakan fleksibilitas kerja atau dukungan psikososial, agar pegawai tetap dapat mempertahankan keterlibatan yang optimal meskipun menghadapi tuntutan ganda dari pekerjaan dan keluarga.

### Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap *Employee Engagement*

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Internal Locus of Control* (ILOC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada ASN Non-Fungsional di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi



Utara. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan kontrol internal tinggi mampu menjaga keterlibatan kerja meskipun menghadapi keterbatasan sarana, jaringan yang tidak stabil, dan hambatan birokrasi. Sejalan dengan *Locus of Control Theory* (Rotter, 1966), individu dengan ILOC percaya bahwa keberhasilan dipengaruhi oleh usaha pribadi, bukan faktor eksternal. Dalam konteks BPBJ, pegawai dengan ILOC tinggi cenderung proaktif mencari solusi, mengelola strategi kerja, dan tetap fokus meskipun dukungan organisasi belum optimal. Perspektif ini juga sesuai dengan *Attribution Theory* (Weiner, 1972) dan *Social Learning Theory* (Rotter, 1954), yang menekankan peran atribusi internal dan pembelajaran dari pengalaman kerja dalam meningkatkan komitmen dan keterlibatan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Lella dan Northa (2020) yang menemukan bahwa ILOC berkontribusi terhadap kinerja dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, ILOC dapat dipandang sebagai modal psikologis penting yang menjaga produktivitas BPBJ di tengah tantangan struktural dan sistemik.

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Work-Family Conflict* dan *Internal Locus of Control* terhadap *Employee Engagement*.**

Hasil uji F menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS), *Work-Family Conflict* (WFC), dan *Internal Locus of Control* (ILOC) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada ASN Non-Fungsional di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi, tekanan peran, dan karakter psikologis individu. Hambatan internal seperti keterbatasan sarana prasarana, kualitas jaringan yang tidak stabil, dan keterlambatan akses sistem menurunkan persepsi dukungan organisasi. Di sisi lain, WFC menggambarkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang dapat mengurangi fokus dan komitmen, sebagaimana dijelaskan oleh *Role Conflict Theory* dan *Spillover Theory*. Namun, pegawai dengan ILOC tinggi mampu mempertahankan keterlibatan kerja meskipun menghadapi hambatan, sesuai *Locus of Control Theory* dan *Attribution Theory*. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan *Employee Engagement* di lingkungan birokrasi memerlukan pendekatan multidimensi yang mencakup perbaikan dukungan organisasi, fasilitasi keseimbangan kerja-keluarga, dan penguatan kontrol internal individu.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara
2. Secara parsial *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara
3. Secara parsial *Internal Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara.
4. Secara simultan, *Perceived Organizational Support*, *Work-Family Conflict*, dan *Internal Locus of Control* terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka adapun saran sebagai berikut:

1. Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Utara disarankan meningkatkan *Employee Engagement* dengan memperbaiki persepsi terhadap *Perceived Organizational Support* melalui penghargaan, pelibatan pegawai, dan komunikasi terbuka. Selain itu, perlu kebijakan untuk menekan *Work-Family Conflict* dan program pelatihan guna memperkuat *Internal Locus of Control* pegawai.
2. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas objek dan lokasi, menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti *Psychological Capital*, *Job Satisfaction*, atau *Organizational Climate*, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* untuk memahami dinamika keterlibatan kerja secara lebih mendalam.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aiyub, Yusuf, E., Bintan, R., Adnan, & Azhar. (2021). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable and Percieved Organization Support as a Moderating Variable at The Regional Secretariat of Bireuen District. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2), 1–15.



Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2021). *Employee commitment and well-being*. Routledge.

Ayman Alshaabani, Farheen Naz, Róbert Magda, dan Ildikó Rudnák. (2021). Impact of perceived organizational support on OCB in the time of COVID-19 pandemic in Hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability*, 13(14), 7800.

Eisenberger, R., Jones, J., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A. (2021). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Routledge.

Fairuz Jelita, R. Maulana, dan Budi Surya. (2024). *Strategi bisnis di era digital*. Gramedia.

Finthariasari Rina, Arif Prasetyo, dan Dimas Wijaya. (2020). *Analisis kepuasan kerja dan loyalitas*. Pustaka Akademik, 5(3), 423–432.

Indra Ghozali. (2021). *Metode analisis data* (Edisi ke-3, pp. 66, 145). Universitas Diponegoro.

Kevin Indajang, Melkyor Andronicus, Loist Abdi Putra, Lenny Dermawan Sembiring, & Erbin Chandra. (2023). *Strategi employee engagement di industri kreatif*. Eureka Media Aksara. ISBN: 978-623-516-839-5

Permatasari, Z. I., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan work family conflict terhadap life satisfaction pada pekerja wanita. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 560–574.

Putri, A. P., Araminta, R. A., & Uranus, H. C. (2024). The role of loneliness with locus of control in early adulthood. *Edunity: Jurnal Pendidikan*, 3(12), 1262–1272.

R. Sandini, S. Utami, dan K. Lestari. (2021). *Kinerja dan produktivitas pegawai*. Deepublish, 8(1), 80–92.

Rachman, M. M. (2022). *Locus of Control: Sebagai Pengendali Individu Karyawan terhadap Kesuksesan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara. hlm. 20-30, 70-110.

Rachman, M. M. (2022). *Locus of Control: Sebagai Pengendali Individu Karyawan terhadap Kesuksesan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara. hlm. 20-30, 70-110.

Rotter, J. B. (1954). *Social Learning and Clinical Psychology*. New York: Prentice-Hall.

Sindu, P. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction. *Heliyon*, 7(2), e06298.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2, Cetakan ke-3). Alfabeta. ISBN 978-602-289-533-6.

T. Nainggolan. (2022). *Buku ajar halaman 26. Metodologi penelitian sosial*. Penerbit Andi.

Yu Min, Qin Wenjing, Li Jizu, dan Yong Yan. (2022). Work–family conflict, work engagement, and unsafe behavior among miners in China. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(4).