

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil ED Aluminium Yogyakarta**

ED Aluminium merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan alat rumah tangga yang bahan bakunya dari aluminium. ED Aluminium ini dipimpin oleh Bapak Bambang Cahyana. Usahanya di mulai sejak tahun 1985 dan sekarang telah berhasil menjadi UKM manufaktur cor aluminium dengan Sertifikasi : B4t QSC Reg No. 314/SEM-09/149. Perusahaan tersebut berlokasi di Jl. Ki Guno Mrico 414 Giwangan, Umbulharjo, Yogyakarta.

Berkat ketangguhan dalam mengikuti latihan manajemen, latihan pengembangan UMKM dan pelatihan 5R maka segala kesulitan yang dihadapi oleh Bapak Bambang dapat teratasi. Ditambah dengan selalu mengikuti sharing dengan mitranya yaitu LPB Jogya yang dikoordinasi oleh Bapak Arif Rakhmanto, maka perjuangan Bapak Bambang pun membuahkan hasil.

Hebatnya, ED Aluminium mendapat dua Award di tahun 2017 dari YDBA yang pertama adalah sebagai “UKM Mandiri Manufaktur Terbaik”.

Award ini membuktikan bahwa ED Aluminium telah melakukan perbaikan dan pembenahan dalam 5 pilar yaitu :

1) Produksi:

Adanya “improvement” atau perbaikan dalam alur produksi. Produksi menjadi tertata dengan baik dan selalu dilaporkan atau didokumentasikan seperti berapa dan kenapa kualitas produksi tidak baik, apa yang menjadi kesalahan dalam produksi yang gagal itu.

2) Pemasaran:

Adanya perubahan sistem pemasaran yang dulunya membagikan brosur-brosur kepada pelanggan atau calon pelanggan, sekarang menjadi “*online*” bahkan sudah masuk dalam e-katalog YDBA yang sangat mudah diakses oleh calon pembeli di seluruh Indonesia.

3) HRD:

Adanya perubahan manajemen yang makin jelas dalam *jobdesk* setiap pegawai. Setiap pegawai memiliki *jobdesk* yang sistematis dan jelas sesuai dengan kapasitas pekerjaannya.

4) Keuangan:

Semua administrasi keuangan dibukukan dan didokumentasikan dalam laporan kas kecil & besar serta *accounting*.

5) CSR:

Memiliki tanggung jawab sosial dengan membantu dan memberikan dana bantuan untuk mesjid di sekitar tempat produksi ED Aluminium.

Award yang kedua adalah “UKM *Quality Control Circle* Terbaik 2”. Kualitas Kontrol dari ED aluminium ini telah terbukti mengikuti standar industri manufaktur 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

5R dikenal sebagai budaya kerja dari Jepang, suatu proses perubahan sikap dengan menerapkan kerapian, kebersihan tempat kerja. Serangkaian urutan proses kerja 5R dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin dalam budaya kerja dimana setiap pekerja harus merawat, merapikan, menjaga alat atau hasil produksinya sehingga terjaga kebersihan dan kerapiannya.

Ilmu pengecoran aluminium di desa Giwangan, Umbulharjo, ternyata didapatkan dari turun temurun sejak zaman Jepang. Awalnya dalam produksi aluminium cor menjadi sendok, cetakan kue, wajan, ketel, dilakukan dengan alat-alat sederhana dan tanpa teknologi. Namun, proses pembuatan cor aluminium ini tidak lagi dilakukan secara sederhana seperti sedia kala. Dengan bantuan teknologi dan pemikiran dari Dr. Suyitno dari UGM, standar material yang digunakan pun material ac 4b, adc12, a356, hd2 untuk mengetahui mold sempurna digunakan alat *flutridy*.

## **2. Visi dan Misi ED Aluminium Yogyakarta**

### **a. Visi**

Menjadi pilihan utama dalam pemenuhan kebutuhan peralatan rumah tangga aluminium yang berkualitas.

### **b. Misi**

1) Melaksanakan pelayanan prima kepada pelanggan.

- 2) Mempercepat pemenuhan kebutuhan pasar.
- 3) Melakukan pengembangan dan inovasi produksi secara berkelanjutan.
- 4) Melakukan efisiensi untuk menghasilkan produk dengan harga terjangkau.
- 5) Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.
- 6) Meningkatkan sarana dan prasarana untuk menghasilkan produk bermutu.

### **3. Kebijakan Mutu dan Sasaran Mutu**

#### **a. Kebijakan mutu**

Dalam rangka pemenuhan persyaratan ISO 9001-2001 yang diterapkan dalam operasional kerja “ED” industri pengecoran aluminium dibidang peralatan rumah tangga maka telah ditetapkan kebijakan mutu yaitu memberikan produk dengan mutu setara produk pabrikan dengan harga yang terjangkau.

#### **b. Sasaran mutu tahun 2008-2009**

Untuk melaksanakan kebijakan mutu di atas maka telah ditetapkan sasaran mutu sebagai target kinerja tahunan perusahaan.

- 1) Jumlah pelanggan dan omset penjualan meningkat minimal 5% pertahun.
- 2) Produk yang dikembalikan pelanggan karena cacat tidak boleh lebih dari 5%.

- 3) Ketersediaan produk barang jadi minimal untuk pemenuhan kebutuhan satu minggu kedepan.
- 4) Produk tidak sesuai pada setiap tahapan proses tidak lebih dari 5%.
- 5) Memberi pelatihan teknis dan manajemen kepada karyawan minimal 2 kali dalam satu tahun.

## **B. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

### **1. Hasil Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan di ED Aluminium Yogyakarta. Waktu yang diperlukan dalam pembagian kuesioner ini adalah 6 hari dimulai pada tanggal 12 November 2018 melakukan penyebaran dan kembali pada tanggal 17 November 2018. Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan tetap yang berjumlah 110 karyawan di ED Aluminium Yogyakarta, diantaranya pada bagian kantor, bagian gudang jadi, bagian gudang penyetelan, bagian gudang bahan, bagian sales pemasaran, bagian serkle, bagian bubut, bagian cetak, bagian assembly, bagian grenda, bagian bubut mesin, bagian rekayasa, bagian *finishing*, bagian pengecekan barang, bagian perawatan mesin, sopir. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja karyawan ED Aluminium Yogyakarta, sehingga kuesioner disebarkan dan dititipkan pada sopir ED Aluminium Yogyakarta untuk diisi oleh bagian masing-masing karyawan tetap ED Aluminium Yogyakarta saat waktu senggang.

Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 110 di ED Aluminium Yogyakarta. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap ED Aluminium Yogyakarta. Dari 110 kuesioner yang peneliti sebar, seluruh kuesioner layak untuk diuji atau dijadikan sebagai data penelitian dan memiliki rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Hasil Pengumpulan Data**

Kuesioner yang dibagikan	110
Kuesioner yang terkumpul	110
Kuesioner yang rusak	0
Kuesioner yang digunakan	110
Response rate	100%

Sumber: Data diolah 2018

## 2. Deskriptif Data Responden

Deskriptif data responden ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif dapat menampilkan beberapa informasi sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian.

**Tabel 4.2**

**Data responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	98	89,1 %
2	Perempuan	12	10,9 %
<b>Total</b>		110	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa total responden yang mengisi kuesioner ini sebanyak 110 orang. Responden tersebut terdiri dari responden laki-laki sebanyak 98 orang dengan presentase sebesar 89,1% dan responden perempuan sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 10,9%.

**Tabel 4.3**

**Data responden berdasarkan umur**

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	≤ 20	1	0,9%
2	21 – 25	37	33,6%
3	26 – 30	43	39,1%
4	31 – 35	19	17,3%
5	36 – 40	7	6,4%
6	41 – 45	2	1,8%
7	>45	1	0,9%
<b>Total</b>		110	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa ada 110 responden dengan 1 karyawan berumur ≤20 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 0,9%, 37 karyawan berumur 21-25 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 33,6%, 43 karyawan berumur 26-30 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 39,1%, 19 karyawan berumur 31-35 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 17,3%, 7 karyawan berumur 36-40 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 6,4%, 2 orang karyawan berumur 41 - 45 atau memiliki tingkat presentase 1,8% dan 1 karyawan berumur lebih dari 45 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 0,9%.

**Tabel 4.4****Data responden berdasarkan pendidikan terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SD	0	0%
2	SLTP/Sederajat	4	3,6%
3	SLTA/Sederajat	82	74,6%
4	Diploma (D3)	3	2,7%
5	S1	21	19,1%
6	S2	0	0%
7	Lainnya	0	0%
<b>Total</b>		110	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa ada 110 responden dengan 4 karyawan memiliki pendidikan terakhir SLTP/ sederajat atau memiliki tingkat presentase sebesar 3,6%, 82 karyawan memiliki pendidikan terakhir SLTA/ sederajat atau memiliki tingkat presentase sebesar 74,6%, 3 karyawan memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3) atau memiliki tingkat presentase sebesar 2,7%, 21 karyawan memiliki pendidikan terakhir S1 atau memiliki tingkat presentase sebesar 19,1%.

**Tabel 4.5****Data responden berdasarkan lama bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	≤1 tahun	0	0%
2	1 – 5 tahun	62	56,4%
3	6 - 10 tahun	48	43,6%
4	11 – 15 tahun	0	0%
5	15 – 20 tahun	0	0%
6	>20 tahun	0	0%
<b>Total</b>		110	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa total responden yang mengisi kuesioner ini sebanyak 110 orang. Responden tersebut terdiri



dari responden yang bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 62 orang dengan presentase sebesar 56,4% dan responden yang bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 48 orang dengan presentase sebesar 43,6%.

### C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. dalam penelitian ini terdiri dari 56 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 110 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22.

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA dengan AMOS versi 22 dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**

#### Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability
<i>Perceived Organizational Support</i>	POS1	0,813	0,9843
	POS2	0,792	
	POS3	0,786	
	POS4	0,820	
	POS5	0,788	
	POS6	0,813	
	POS7	0,775	
	POS8	0,796	
	POS9	0,846	
	POS10	0,807	
	POS11	0,828	
	POS12	0,828	
	POS13	0,813	
	POS14	0,809	
	POS15	0,769	
	POS16	0,798	
	POS17	0,791	
	POS18	0,784	
	POS19	0,786	
	POS20	0,794	

Lanjutan tabel 4.6

Variabel	Butir	FactorLoading	Component Reliability
	POS21	0,725	0,9843
	POS22	0,741	
	POS23	0,797	
	POS24	0,819	
	POS25	0,663	
	POS26	0,806	
	POS27	0,767	
	POS28	0,822	
	POS29	0,820	
	POS30	0,841	
	POS31	0,827	
	POS32	0,793	
	POS33	0,840	
	POS34	0,820	
	POS35	0,796	
	POS36	0,775	
<i>Employee Engagement</i>	EE1	0,790	0,9287
	EE2	0,769	
	EE3	0,800	
	EE4	0,781	
	EE5	0,713	
	EE6	0,773	
	EE7	0,786	
	EE8	0,755	
	EE9	0,754	
Kinerja Karyawan	KIN1	0,812	0,9445
	KIN2	0,739	
	KIN3	0,748	
	KIN4	0,764	
	KIN5	0,754	
	KIN6	0,761	
	KIN7	0,816	
	KIN8	0,779	
	KIN9	0,799	
	KIN10	0,822	
	KIN11	0,776	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut (Ghozali, 2011), data dikatakan valid apabila nilai factor loading  $>0,5$ . Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 3 variabel dinyatakan valid dengan nilai  $> 0,5$ .

Menurut (Ghozali, 2011) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability*  $>0,7$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada variabel *perceived organizational support*

sebesar 0,9843, *employee engagement* 0,9287 dan kinerja karyawan sebesar 0,9445, yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### D. Statistik Deskriptif

Cara untuk menentukan besarnya interval dalam statistik deskriptif:

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Range = angka terbesar – angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Keterangan:

1,00 – 1,79 = sangat rendah / kurang baik

1,80 – 2,59 = rendah / tidak baik

2,60 – 3,39 = cukup / sedang

3,40 – 4,19 = tinggi / baik

4,20 – 5,00 = sangat tinggi / sangat baik

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7  
Statistik Deskriptif Variabel *Perceived Organizational Support*

Item	N	Minimum	Maximum	Mean
POS1	110	2	5	3.94
POS2	110	1	5	3.89
POS3	110	1	5	3.88
POS4	110	2	5	3.88
POS5	110	2	5	3.97
POS6	110	2	5	4.03
POS7	110	2	5	3.95
POS8	110	2	5	4.00
POS9	110	2	5	3.95
POS10	110	2	5	3.95
POS11	110	2	5	4.00
POS12	110	2	5	3.95
POS13	110	2	5	3.86
POS14	110	2	5	3.91
POS15	110	2	5	4.01
POS16	110	2	5	3.99
POS17	110	2	5	3.97
POS18	110	2	5	4.00
POS19	110	2	5	4.04
POS20	110	2	5	4.00
POS21	110	2	5	4.02
POS22	110	2	5	4.03
POS23	110	2	5	4.05
POS24	110	2	5	4.00
POS25	110	2	5	3.95
POS26	110	2	5	3.85
POS27	110	2	5	3.96
POS28	110	2	5	3.91
POS29	110	2	5	3.92
POS30	110	2	5	3.89
POS31	110	2	5	3.97
POS32	110	2	5	3.99
POS33	110	2	5	3.85
POS34	110	2	5	4.01
POS35	110	2	5	3.97
POS36	110	2	5	3.94
Rata-rata				3.96

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *perceived organizational support*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.96 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan

bahwa jawaban responden pada variabel *perceived organizational support* kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.8  
Statistik Deskriptif Variabel *Employee Engagement*

Item	N	Minimum	Maximum	Mean
EE1	110	2	5	3.94
EE2	110	2	5	4.10
EE3	110	2	5	3.91
EE4	110	2	5	3.90
EE5	110	2	5	3.94
EE6	110	2	5	3.98
EE7	110	2	5	3.89
EE8	110	2	5	3.94
EE9	110	3	5	3.96
Rata-rata				3.95

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *employee engagement*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.95 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *employee engagement* dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.9  
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Item	N	Minimum	Maximum	Mean
KIN1	110	2	5	3.95
KIN2	110	2	5	3.92
KIN3	110	2	5	3.92
KIN4	110	2	5	3.95
KIN5	110	2	5	3.96
KIN6	110	2	5	3.95
KIN7	110	2	5	3.95
KIN8	110	2	5	3.89
KIN9	110	2	5	3.93
KIN10	110	2	5	4.00
KIN11	110	2	5	3.95
Rata-rata				3.94

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.94 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dalam kategori ini adalah tinggi.

#### **E. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghozali 2011). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

##### **1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori**

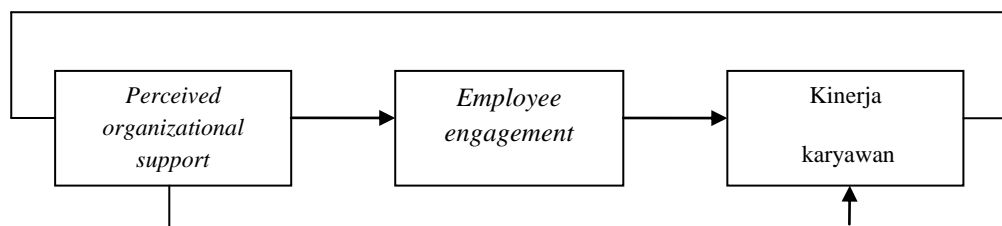
Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu *perceived organizational support*, satu variabel dependen (endogen) yaitu kinerja karyawan dan variabel mediasi (*intervening*) yaitu *employee engagement*.

##### **2. Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)**

Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas

yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya. Pengukuran hubungan antara variabel dalam SEM dinamakan *structural model*.

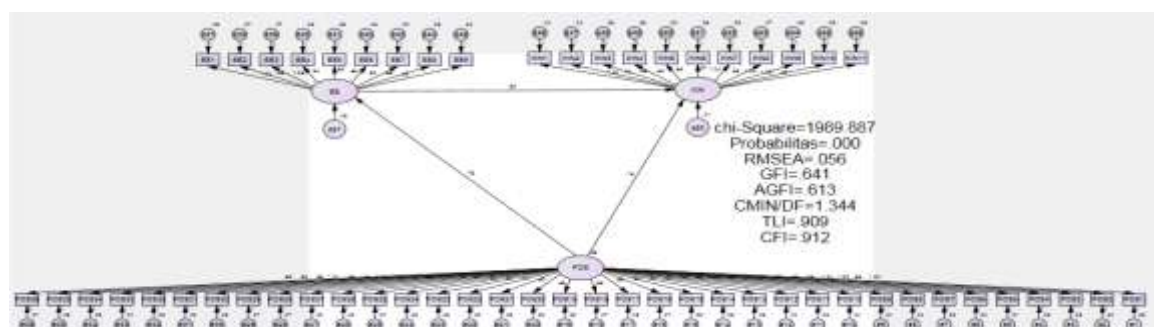
Berdasarkan landasan teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Alur

### 3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* dalam Bab III.



Gambar 4.2 Persamaan Struktural

#### 4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML) estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

##### a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 110 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2011). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan uji SEM.

##### b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2011). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10

#### Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KIN11	2.000	5.000	-.173	-.739	-.992	-2.123
KIN10	2.000	5.000	-.490	-2.100	-.568	-1.216
KIN9	2.000	5.000	-.416	-1.782	-.615	-1.317
KIN8	2.000	5.000	-.449	-1.923	-.308	-.658
KIN7	2.000	5.000	-.414	-1.771	-.615	-1.316
KIN6	2.000	5.000	-.423	-1.813	-.351	-.751
KIN5	2.000	5.000	-.355	-1.520	-.739	-1.583
KIN4	2.000	5.000	-.280	-1.201	-.718	-1.537
KIN3	2.000	5.000	-.279	-1.197	-.526	-1.126
KIN2	2.000	5.000	-.157	-.670	-.457	-.978
KIN1	2.000	5.000	-.289	-1.236	-.748	-1.601
EE9	3.000	5.000	.055	.236	-1.098	-2.350



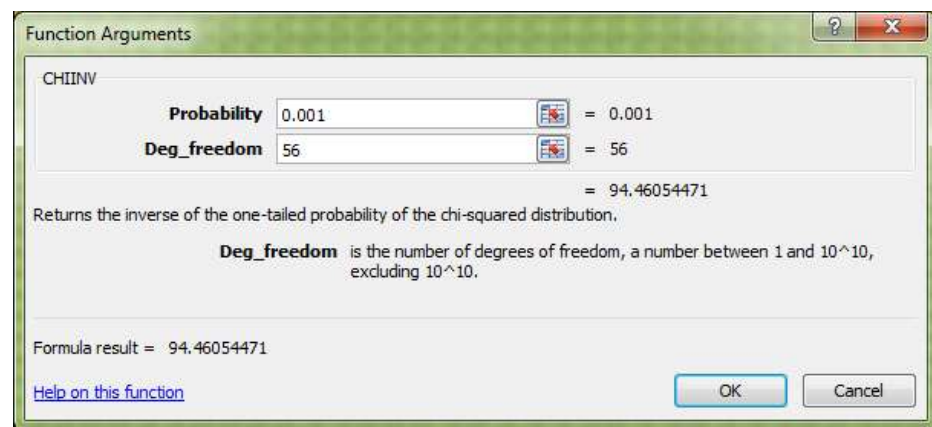
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
EE8	2.000	5.000	-.256	-1.095	-.460	-.986
EE7	2.000	5.000	.056	.241	-.966	-2.068
EE6	2.000	5.000	-.228	-.978	-.562	-1.203
EE5	2.000	5.000	-.377	-1.615	-.184	-.394
EE4	2.000	5.000	-.357	-1.531	-.325	-.695
EE3	2.000	5.000	-.322	-1.379	-.715	-1.531
EE2	2.000	5.000	-.682	-2.918	-.038	-.081
EE1	2.000	5.000	-.538	-2.303	-.177	-.379
POS36	2.000	5.000	-.273	-1.168	-.686	-1.469
POS35	2.000	5.000	-.577	-2.469	-.202	-.432
POS34	2.000	5.000	-.483	-2.069	-.670	-1.434
POS33	2.000	5.000	-.525	-2.250	-.401	-.858
POS32	2.000	5.000	-.565	-2.417	-.150	-.322
POS31	2.000	5.000	-.397	-1.700	-.602	-1.290
POS30	2.000	5.000	-.447	-1.914	-.904	-1.934
POS29	2.000	5.000	-.352	-1.507	-.814	-1.742
POS28	2.000	5.000	-.520	-2.226	-.548	-1.173
POS27	2.000	5.000	-.636	-2.724	-.084	-.179
POS26	2.000	5.000	-.515	-2.203	-.559	-1.197
POS25	2.000	5.000	-.316	-1.351	-.543	-1.163
POS24	2.000	5.000	-.631	-2.703	-.293	-.628
POS23	2.000	5.000	-.582	-2.494	-.511	-1.094
POS22	2.000	5.000	-.590	-2.528	-.263	-.564
POS21	2.000	5.000	-.400	-1.711	-.277	-.592
POS20	2.000	5.000	-.457	-1.956	-.505	-1.081
POS19	2.000	5.000	-.662	-2.835	.050	.107
POS18	2.000	5.000	-.548	-2.347	-.288	-.617
POS17	2.000	5.000	-.556	-2.382	-.082	-.174
POS16	2.000	5.000	-.648	-2.776	-.169	-.362
POS15	2.000	5.000	-.346	-1.480	-.558	-1.195
POS14	2.000	5.000	-.488	-2.090	-.402	-.861
POS13	2.000	5.000	-.375	-1.604	-.588	-1.260
POS12	2.000	5.000	-.414	-1.771	-.615	-1.316
POS11	2.000	5.000	-.552	-2.365	-.472	-1.010
POS10	2.000	5.000	-.382	-1.637	-.544	-1.165
POS9	2.000	5.000	-.447	-1.915	-.745	-1.595
POS8	2.000	5.000	-.309	-1.323	-.708	-1.516
POS7	2.000	5.000	-.235	-1.006	-.723	-1.547
POS6	2.000	5.000	-.454	-1.945	-.443	-.948
POS5	2.000	5.000	-.697	-2.984	-.182	-.390
POS4	2.000	5.000	-.548	-2.346	-.556	-1.190
POS3	1.000	5.000	-.460	-1.972	-.464	-.994
POS2	1.000	5.000	-.613	-2.625	.053	.114
POS1	2.000	5.000	-.581	-2.486	-.455	-.974
Multivariate					-9.004	-.586

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan uji normalitas secara *univariate* mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara

*multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai-0,586 berada di dalam rentang  $\pm 2,58$ .

### c. Identifikasi *Outliers*

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat  $p < 0.001$ . Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan  $X^2$  pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini pertanyaan dalam variabelnya adalah 56, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Gambar 4.3 Nilai Batas Mahalonobis Distance

Hasilnya adalah 94,460. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 94,460 merupakan *outliers multivariate*.

Tabel 4.11

Hasil pengujian *outliers*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
92	81.114	.016	.826
91	73.123	.062	.993

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
42	73.011	.063	.972
96	70.035	.098	.996
36	68.694	.119	.998
97	68.163	.128	.997
108	67.683	.136	.995
107	67.122	.147	.994
106	66.806	.153	.991
12	66.392	.161	.989
80	65.645	.177	.992
78	65.438	.182	.987
104	64.526	.203	.993
93	64.344	.208	.989
65	63.559	.228	.994
21	61.905	.274	1.000
50	61.689	.280	.999
79	61.559	.284	.999
61	61.497	.286	.998
49	61.259	.293	.997
105	61.185	.295	.995
27	60.728	.309	.996
94	60.553	.315	.995
95	60.251	.325	.995
48	60.245	.325	.991
58	60.197	.326	.985
52	59.983	.333	.982
101	59.736	.342	.981
25	59.333	.355	.984
29	59.226	.359	.978
89	59.131	.362	.970
90	59.104	.363	.954
13	58.899	.370	.949
63	58.753	.375	.938
99	58.616	.380	.925
17	58.547	.382	.901
51	58.223	.394	.908
46	58.204	.394	.874
32	57.270	.428	.951
71	57.166	.432	.939
84	57.141	.432	.914
54	57.087	.434	.887
69	57.023	.437	.857
56	56.518	.455	.897
5	56.418	.459	.875
2	56.369	.461	.841
76	55.989	.475	.865
7	55.882	.479	.841
66	55.726	.485	.823
72	55.453	.496	.830
60	55.410	.497	.788
45	55.311	.501	.754
103	55.175	.506	.727
4	55.095	.509	.684
87	55.079	.510	.618
74	55.069	.510	.547
70	54.974	.514	.501
11	54.593	.528	.547
8	54.533	.531	.490
47	54.203	.543	.520
30	54.197	.543	.446

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
57	53.998	.551	.434
19	53.930	.554	.380
9	53.920	.554	.313
33	53.820	.558	.274
73	53.364	.575	.336
53	53.326	.577	.278
110	53.322	.577	.218
28	53.255	.579	.179
44	53.089	.586	.164
85	52.997	.589	.135
1	52.904	.593	.110
83	52.884	.594	.080
109	52.851	.595	.057
81	52.703	.600	.049
75	52.530	.607	.043
15	52.405	.612	.034
77	52.097	.623	.038
64	51.892	.631	.035
6	51.867	.632	.022
31	51.724	.637	.018
88	51.689	.639	.011
18	51.652	.640	.007
39	51.472	.647	.006
41	51.415	.649	.003
20	51.345	.651	.002
16	51.166	.658	.002
102	51.056	.662	.001
82	50.871	.669	.001
43	50.807	.671	.000
38	50.342	.688	.001
23	50.193	.693	.000
59	50.140	.695	.000
86	50.129	.696	.000
26	49.513	.717	.000
3	49.506	.717	.000
68	49.318	.724	.000
14	49.229	.727	.000
62	49.204	.728	.000
67	48.136	.763	.000

Pada tabel 4.11 yang terdapat di atas menunjukkan nilai dari Mahalanobis Distance, dari data yang diolah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 94,460. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data **tidak ada yang outliers.**

## 5. Identifikasi Model Struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan

apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4.12

*Notes For Model**Notes For Model (Default model)**Computation of degrees of freedom (Default model)*

Number of distinct sample moments:	1596
Number of distinct parameters to be estimated:	115
Degrees of freedom (1596- 115):	1481

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 1481. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *over confident* karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

## 6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

Tabel 4.13

## Menilai goodness of fit

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	$\geq 0.05$	0,000	Less
CMIN/DF	$\leq 2.0$	1,344	Fit
GFI	$\geq 0.90$	0,641	Less
RMSEA	$\leq 0,08$	0,056	Fit
AGFI	$\geq 0.80$	0,613	Less
TLI	$\geq 0.90$	0,909	Fit
CFI	$\geq 0.90$	0,912	Fit

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model *good fit*.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimoni yang mengukur *goodness of fit* model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,344 menunjukkan bahwa model penelitian *fit*.

*Goodnes of Fit Indeks* (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,641. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,90$  menunjukkan model penelitian *less fit*.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai *chi-square* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,056 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\leq 0,08$  hal ini menunjukkan model penelitian *fit*.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freedom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,613. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,80$  menunjukkan model penelitian *less fit*.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,909 dengan nilai yang

direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal ini menunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,912 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal ini menunjukkan model penelitian fit.

Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness of fit* di atas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## **7. Interpretasi dan Modifikasi Model**

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan-tindakan berikut bisa dilakukan :

1. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
2. Menambah variabel jika data tersedia
3. Mengurangi variabel

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbuckle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat *Modification Indices* yang dihasilkan AMOS 22.

## F. Pengujian hipotesis dan Analisis Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan struktural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel dalam tabel berikut:

Tabel 4.14

### Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
<i>Employee engagement</i>	<---	<i>Perceived organizational support</i>	.784	.090	8.723	0,000	Diterima Positif Signifikan
Kinerja Karyawan	<---	<i>Employee engagement</i>	.826	.129	6.390	0,000	Diterima Positif Signifikan
Kinerja Karyawan	<---	<i>Perceived organizational support</i>	.192	.084	2.285	0,022	Diterima Positif Signifikan

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

#### 1. Hubungan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,784 dan nilai C.R 8,723 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *perceived organizational support* dengan *employee engagement* positif. Artinya semakin baik *perceived organizational support* maka akan meningkatkan *employee engagement*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut



menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H1) yang berbunyi “*Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*.

## **2. Hubungan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan**

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,826 dan nilai C.R 6,390 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *employee engagement* dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H2) yang berbunyi “*employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan.

## **3. Hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan**

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,192 dan nilai C.R 2,285 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *perceived organizational support* dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik *perceived organizational support* maka akan meningkatkan kinerja

karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,022 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi “*Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *perceived organizational support* dengan kinerja karyawan.

**4. Hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi (*intervening*)**

Untuk mengetahui hubungan mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen atau variabel *perceived organizational support* dan variabel kinerja karyawan melalui variabel *employee engagement* sebagai variabel mediasi maka dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Yang berarti jika nilai *standardized indirect effects* lebih besar dari nilai *standardized direct effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel *perceived organizational support* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau variabel *employee engagement* memediasi hubungan kedua variabel tersebut tersebut.

Tabel 4.15

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Employee Engagement</i>	Kinerja Karyawan
<i>Employee Engagement</i>	.888	.000	.000
Kinerja Karyawan	.210	.802	.000

Tabel 4.16

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Employee Engagement</i>	Kinerja Karyawan
<i>Employee Engagement</i>	.000	.000	.000
Kinerja Karyawan	.712	.000	.000

Dari tabel 4.15 dan 4.16 dapat dilihat bahwa nilai *standardized direct effects* lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *standardized indirect effects* ( $0,210 < 0,712$ ) hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin baik *perceived organizational support* maka akan menciptakan *employee engagement*, dan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga (H4) yang berbunyi “Terdapat pengaruh mediasi *employee engagement* dalam hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara *perceived organizational support* dengan kinerja karyawan.

## G. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas didapati bahwa terdapat empat hipotesis yang diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan dibahas sebagai berikut:

### 1. Hubungan *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima (signifikan)**.

Hasil ini menunjukkan bahwa ED Aluminium Yogyakarta dalam mengelola sumber daya manusia memperhatikan *perceived organizational support* yang berupa penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Karena dengan adanya dukungan organisasi di ED Aluminium Yogyakarta akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, bangga dengan pekerjaannya dan menikmati pekerjaannya. Artinya apabila karyawan memiliki *perceived organizational support* yang tinggi maka *employee engagement* akan meningkat.

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hal ini seperti (Julita & Andriani, 2017) di dalam penelitiannya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk di Banda Aceh mengemukakan bahwa adanya hubungan positif antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan keterikatan karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya suatu

hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dan *employee engagement* yang berarti *perceived organizational support* akan dapat berpengaruh pada *employee engagement*.

Menurut (Yulianti & Puteri, 2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini menunjukkan hasil positif terhadap hubungan variabel *perceived organizational support* dengan variabel *employee engagement* yang menunjukkan semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi *employee engagement*.

Menurut (Biswas & Bhatnagar, 2013) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa POS berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap variabel *employee engagement*, yang berarti *employee engagement* akan tinggi jika adanya *perceived organizational support* yang tinggi pula.

## 2. Hubungan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima (signifikan)**. Hal ini mengartikan bahwa *employee engagement* bersifat penting untuk seorang karyawan ED Aluminium Yogyakarta, apabila karyawan tersebut memiliki *employee engagement* yang tinggi, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya

karena jika kinerja karyawan meningkat akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini bisa dilihat bahwa karyawan ED Aluminium Yogyakarta mengalami peningkatan *employee engagement* dalam melakukan pekerjaannya dengan ditandai bahwa karyawan merasa penuh energi, sangat antusias dengan pekerjaannya, dan merasa bahagia. Sehingga dengan meningkatnya *employee engagement* ini karyawan akan meningkatkan kinerjanya yang ditandai dengan karyawan giat dalam bekerja, memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan dan teliti dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handoyo & Setiawan, 2017) di dalam penelitiannya pada PT. Tirta Rejeki Dewata mengemukakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya suatu hubungan yang positif antara *employee engagement* dan kinerja karyawan yang berarti *employee engagement* akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut (Natalia & Rosiana, 2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil positif terhadap hubungan variabel *employee engagement* dengan variabel kinerja karyawan yang menunjukkan semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin tinggi kinerja yang dilakukan karyawan.

Menurut (Rubel & Kee, 2013) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa *employee engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan akan tinggi jika adanya *employee engagement* yang tinggi pula.

3. Hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima (signifikan)**. Hipotesis ini mengartikan bahwa dukungan organisasi yang diberikan ED Aluminium Yogyakarta dianggap mampu memenuhi kebutuhan dari karyawan seperti memberikan banyak kesempatan untuk naik pangkat, bersedia membantu karyawan ketika membutuhkan bantuan khusus dan peduli dengan gaji yang diberikan layak atau tidak diterima karyawan. Sehingga karyawan ED Aluminium Yogyakarta dengan *perceived organizational support* yang tinggi maka karyawan akan memiliki rasa berhutang budi sehingga karyawan akan membalasnya dengan cara meningkatkan kinerjanya yang ditandai dengan karyawan patuh terhadap peraturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan, karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan akurat sesuai standar perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afipuddien & Sugiyono, 2016) di dalam penelitiannya pada PT. Nur Medinah Intermedia mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya suatu hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dan kinerja karyawan yang berarti *perceived organizational support* akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut (Ariarni & Afrianty, 2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil positif terhadap hubungan variabel *perceived organizational support* dengan variabel kinerja karyawan yang menunjukkan semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut (Rubel & Kee, 2013) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa POS berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan akan tinggi jika adanya *perceived organizational support* yang tinggi pula.



4. Hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi (*intervening*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi *employee engagement* dalam hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima (signifikan)**.

Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (*perceived organizational support*) di ED Aluminium Yogyakarta tinggi maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* yang dimiliki karyawan di perusahaan ini yang secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja yang dilakukan karyawan di ED Aluminium Yogyakarta. Sesuai dengan hasil dari penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara *perceived organizational support* dan kinerja karyawan yang terjadi pada karyawan di ED Aluminium Yogyakarta dengan kata lain *employee engagement* dapat memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan kinerja karyawan di ED Aluminium Yogyakarta.

Dengan diterimanya hipotesis keempat ini, mengindikasikan pentingnya *employee engagement* bagi seorang karyawan di ED Aluminium Yogyakarta, karena dengan adanya *employee engagement* yang tinggi disetiap karyawan, maka ketika karyawan memiliki *perceived organizational support* akan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rubel & Kee, 2013) mengemukakan di dalam penelitiannya bahwa keterikatan karyawan memediasi hubungan POS dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara *perceived organizational support* dan kinerja karyawan positif, dengan kata lain *employee engagement* dapat memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan kinerja karyawan yang berarti semakin baik *perceived organizational support* maka akan menciptakan *employee engagement*, dan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan.