

Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas

Farah Putri Wenang L.^{1,*}, Lina Affifatusholihah², Fadhilah³

^{1,2,3} Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Kota Serang, Banten, 42124

ARTICLE INFO

Keywords:

Work engagement
Coworker support
Task performance
Self determination theory



Received: 28 February 2020

Received in revised:

5 Juni 2020

Accepted: 5 Juni 2020

Published: 11 Juni 2020

Open Access

ABSTRACT

This study tries to explain the antecedents of task performance using Self Determination Theory from autonomy and relatedness elements that are often ignored in the work environment. The autonomy element is represented by work engagement and the relatedness element is represented by the coworker support. The purpose of the study was to examine the effect of work engagement and coworker support on task performance. Thus, quantitative research methods were chosen because according with the research objectives. Yogyakarta Provincial Government employees is population in this study. The unit of analysis used is individuals (employee). Determination of the sample using non-probability techniques with purposive sampling. Employees who have worked for 2 years as many as 150 people are respondents in this study. The results of the study prove that work engagement and coworker support contribute to the improvement of employee task performance.

Keywords: Work Engagement, Coworker Support, Task Performance, Self Determination Theory

1. Pendahuluan

Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Pemprov DIY) merupakan pemerintahan daerah yang memiliki komitmen tinggi dalam proses pelaksanaan reformasi birokrasi berbasis kinerja. Hal tersebut telah terbukti dengan diperolehnya predikat A dalam pelaksanaan reformasi birokrasi berbasis kinerja selama empat tahun berturut-turut oleh Pemprov DIY (Humas Pemprov DIY, 2018). Pencapaian tersebut tentunya tidak terlepas dari peran kinerja tugas yang dilaksanakan oleh pegawai secara individual. Kinerja tugas dinilai sebagai perilaku kerja yang berada di bawah kendali pegawai serta mampu memberikan manfaat pada pencapaian tujuan organisasional (Kim, Kolb, dan Kim, 2012). Dapat dikatakan bahwa kinerja tugas tersebut dapat merefleksikan efektivitas dan efisiensi dari diri pegawai itu sendiri dalam mendukung kinerja organisasional. Dengan demikian, dinilai perlu melakukan analisis antededen dari kinerja tugas pegawai yang berkontribusi dalam pencapaian kinerja organisasional, terlebih Pemprov DIY menargetkan untuk memperoleh predikati AA pada tahun berikutnya.

Greguras dan Diefendorff (2009) menggambarkan proses terjadinya kinerja tugas pegawai menggunakan *Self Determination Theory* (SDT) yang fokus pada elemen kompetensi. Penelitian ini selanjutnya akan mencoba untuk menjelaskan mekanisme psikologi terjadinya kinerja tugas

pegawai dari elemen keterkaitan (*relatedness*) dan otonomi (*autonomy*). Hal ini dikarenakan kebutuhan psikologi dasar pegawai tidak hanya kompetensi namun juga otonomi (*autonomy*) dan keterkaitan (*relatedness*) sesuai yang didalilkan dalam SDT. Berdasarkan hal tersebut dinilai perlu untuk menyelidiki mekanisme psikologi kinerja tugas menggunakan elemen otonomi dan keterkaitan untuk menambah literatur.

Otonomi dalam SDT ini terkait dengan bagaimana individu memiliki regulasi diri dalam menentukan sumber daya, sikap dan perilaku yang dapat dicurahkan di tempat kerja. Variabel keterikatan kerja sesuai dengan elemen otonomi sebab individu memiliki kontrol diri untuk menentukan seberapa besar tenaga (*vigor*), absorpsi (*absorption*), dan dedikasi (*dedication*) terhadap pekerjaannya. Tenaga (*vigor*), absorpsi (*absorption*), dan dedikasi (*dedication*) inilah yang dibutuhkan pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas kerjanya (Karetepe, 2013). Keterikatan kerja terbukti mampu memainkan peran besar dalam meningkatkan kinerja tugas pegawai (Wang, Lu, dan Siu, 2015; Karatepe, 2013; dan Bakker, Demerouti, dan Brummelhuis, 2012). Sebaliknya, Salanova, Agut, dan Peiro (2005) memberi bukti bahwa pengaruh kerikatan kerja terhadap kinerja tugas pegawai tidak signifikan. Hasil dari penelitian yang belum konsisten mengindikasikan bahwa dibutuhkannya pengujian kembali pengaruh

* Corresponding author

E-mail addresses: farahputriwenang@untirta.ac.id (F.P.W. Lusianingrum)

2614-6983/ © 2020 P3M Politeknik Negeri Bengkalis. All rights reserved.

keterikatan kerja terhadap kinerja tugas pada konteks yang berbeda.

Dukungan rekan kerja dinilai dapat untuk merefleksikan keterkaitan (*relatedness*) dalam SDT. Keterkaitan (*relatedness*) dalam hal ini mengenai kebutuhan menjalin hubungan dan bekerja sama dalam kelompok dan orang lain di tempat kerja. Amarneh, Al-Rub, dan Al-Rub (2010) serta Kim, Hur, Moon, dan Jun (2017) menunjukkan kontribusi yang mampu dimainkan oleh rekan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rekan kerja mampu memberikan bantuan dan dukungan ketika pegawai menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan (Amarneh *et al.*, 2010). Namun, penelitian Dwilita (2008) menunjukkan tidak adanya bukti bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kinerja secara statistik. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian kembali mengenai pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja. Sesuai permasalahan yang telah dijelaskan, maka penelitian ini akan menguji pengaruh keterikatan kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja tugas pegawai Pemprov DIY.

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

2.1 Self Determination Theory (SDT)

SDT memberikan perspektif bahwa motivasi yang menggerakkan manusia untuk bersikap dan berperilaku membutuhkan suatu pertimbangan kebutuhan psikologis dasar (Deci, Olafsen, dan Ryan, 2017). Kebutuhan dasar psikologis secara universal terdiri dari kompetensi (*competence*), keterkaitan (*relatedness*), dan otonomi (*autonomy*). Pertama, kompetensi dimaknai sebagai manifestasi langsung mengenai motivasi yang fokus pada sesuatu yang berdampak pada lingkungan dan pencapaian hasil yang bernilai. Kedua, keterkaitan (*relatedness*) mengenai keinginan untuk berhubungan, dicintai, diperhatikan, dan dipedulikan oleh orang lain. Terakhir, otonomi berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengatur sendiri pengalaman, sikap, dan perilaku untuk melakukan aktivitas yang sesuai dengan perasaan diri yang terintegrasi (Deci dan Ryan, 2000).

2.2 Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Keterikatan kerja diartikan sebagai perasaan positif dan *fulfilling* yang melibatkan tenaga (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*) (Schaufeli, Bakker, dan Salanova, 2006). Pegawai sebagai anggota organisasi dapat memainkan perannya dengan mengekspresikan diri secara fisik, kognisi dan afektif selama bekerja. Tenaga (*vigor*) dilihat sebagai tingkat tenaga/energi secara fisik dan mental yang kuat; ketangguhan dalam bekerja; kemauan berusaha; dan keuletan dalam keadaan sulit dan tertekan.

Dedikasi (*dedication*) digambarkan dengan keantusiasan dan kebanggaan pegawai dengan pekerjaan. Absorpsi (*absorption*) dapat dilihat dari pegawai yang berkonsentrasi penuh, fokus, dan sangat menikmati pekerjaan sampai membuat lupa waktu (Schaufeli *et al.*, 2006 dan Bakker *et al.*, 2012).

2.3 Dukungan Rekan Kerja (*Coworker Support*)

Dukungan rekan kerja diartikan sebagai kualitas persahabatan atau kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumental, informasi yang dibutuhkan, serta memberikan bantuan untuk mengatasi situasi yang menekan di tempat kerja (Fisher dalam Tews, Michel, dan Ellingson; 2013). Rekan kerja menjadi sumber penting dari dukungan sosial di tempat kerja, terutama ketika pegawai menghadapi tugas yang memungkinkan untuk berinteraksi atau bekerjasama dengan rekan kerjanya (Amarneh *et al.*, 2010).

2.4 Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Kinerja dibedakan menjadi kinerja tugas dan kontekstual pada area penelitian keperilaku organisasional. Fokus penelitian ini pada kinerja tugas yang berkontribusi langsung terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasional. Kinerja tugas berkaitan dengan kecakapan pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan pekerjaannya (William dan Anderson, 1991). Artinya, kinerja tugas berhubungan dengan bagaimana pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan persyaratan formal pekerjaannya.

2.5 Hipotesis Penelitian

Kinerja tugas pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari prestasi kinerja organisasi. Faktor motivasi merupakan faktor yang berkontribusi untuk meningkatkan peran pegawai dalam memenuhi tugas kerjanya sesuai dengan deskripsi jabatannya. Dalam teori motivasi SDT elemen otonomi (*autonomy*) menjadi pengungkit yang mampu untuk mendorong pegawai secara penuh dapat mengontrol sumber daya yang dimiliki untuk diinvestasikan dalam pekerjaannya. Dalam hal ini, keterikatan kerja pegawai yang ditandai dengan pegawai yang mampu mengatur penggunaan sumber daya berupa tenaga (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*) dalam menyelesaikan kinerja tugasnya (Karatepe, 2013). Pegawai yang memiliki keterikatan kerja akan berusaha untuk mengerjakan tugas kerjanya dengan penuh ketekunan, dedikasi dan men-curahkan seluruh kemampuan serta ketrampilannya dalam menghasilkan kinerja yang terbaik (Wang *et al.*, 2015).

Hipotesis 1: Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja tugas.

Dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja merupakan sumber motivasi yang dapat membuat pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Dukungan rekan kerja dalam hal ini mencerminkan elemen keterkaitan (*relatedness*) dalam SDT. Hubungan yang harmonis pegawai dengan rekan kerjanya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja (Kim *et al.*, 2017). Kondisi ini akan membuat pegawai dan rekan kerjanya mudah untuk bekerja sama dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas yang kompleks. Pegawai akan saling membantu

apabila rekan kerjanya menghadapi tugas kerja yang sulit untuk diselesaikan. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dapat berupa dukungan dengan berbagi informasi dan gagasan dalam menyelesaikan tugas kerja yang sulit (Amarneh *et al.*, 2010). Dengan demikian, dukungan dari rekan kerja ini mampu untuk memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan deskripsi jawaban walaupun sulit dan kompleks.

Hipotesis 2 : Dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja tugas.

3. Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan angket penelitian. Responden penelitian ini pegawai Pemprov DIY. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria yang ditetapkan yaitu responden minimal telah berkerja selama 2 tahun pada posisinya. Banyak sampel pada penelitian ini yaitu 150 yang berasal dari berbagai instansi di lingkungan Pemprov DIY, sesuai dalil Hair, Black, Babin, dan Anderson (2014) mengenai kecukupan sampel untuk penelitian yaitu lima sampai sepuluh kali jumlah item pertanyaan yang digunakan. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis data SEM PLS dengan aplikasi Warp PLS 6.0. Berikut ini instrumen yang digunakan dalam pengukuran variabel.

Tabel 1. Rincian Asal Instansi Responden

| Nama Instansi | Jumlah |
|--|------------|
| Biro Administrasi dan Kesejahteraan Rakyat | 7 |
| Biro Organisasi | 7 |
| Biro Hukum | 6 |
| Dinas Kebudayaan | 9 |
| Dinas Sosial | 9 |
| Dinas Koperasi dan UKM | 8 |
| Dinas Pariwisata | 9 |
| Dinas Perhubungan | 8 |
| Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga | 8 |
| Badan Kepegawaian Daerah (BKD) | 6 |
| BKPM | 7 |
| Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah | 6 |
| Inspektorat | 6 |
| Sekretariat DPRD | 6 |
| Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai | 6 |
| Taman Budaya | 6 |
| Museum Negeri Sonobudaya | 7 |
| Balai Pemuda dan Olahraga | 6 |
| Balai Latihan Pendidikan Teknik | 6 |
| Balai Pendidikan Teknologi Komunikasi Pendidikan | 6 |
| Balai Perlindungan Rehabilitasi Sosial Wanita | 5 |
| Balai Pelayanan Sosial Tresna Werdha | 6 |
| Total | 150 |

Tabel 2. Instrumen Penelitian

| Variabel | Instrumen Pengukuran |
|----------------------------|---|
| Keterikatan Kerja (KK) | 9 item pernyataan <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i> . |
| Dukungan Rekan Kerja (DRK) | 14 item pernyataan dari Settoon dan Mossholder (2002) yang diadaptasi oleh Tews <i>et al.</i> (2013). |
| Kinerja Tugas (KT) | 7 item pernyataan dari Williams dan Anderson (1991). |

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis data menggunakan SEM PLS melalui dua tahap yaitu model pengukuran dan model struktural. Berikut ini model pengukuran terdiri dari pengujian validitas konvergen, diskriminan dan reliabilitas.

Tabel 3. Validitas Konvergen

| Variabel | Item | Loading | p-value | Ket |
|----------------------------|------|--------------|--------------|--------------|
| Keterikatan Kerja (KK) | WE1 | 0.837 | <0.001 | Valid |
| | WE2 | 0.786 | <0.001 | Valid |
| | WE3 | 0.857 | <0.001 | Valid |
| | WE4 | 0.837 | <0.001 | Valid |
| | WE5 | 0.811 | <0.001 | Valid |
| | WE6 | 0.812 | <0.001 | Valid |
| | WE7 | 0.759 | <0.001 | Valid |
| | WE8 | 0.741 | <0.001 | Valid |
| | WE9 | 0.757 | <0.001 | Valid |
| Kinerja Tugas (KT) | KT1 | 0.724 | <0.001 | Valid |
| | KT2 | 0.723 | <0.001 | Valid |
| | KT3 | 0.744 | <0.001 | Valid |
| | KT4 | 0.748 | <0.001 | Valid |
| | KT5 | 0.730 | <0.001 | Valid |
| | KT6 | 0.755 | <0.001 | Valid |
| | KT7 | 0.817 | <0.001 | Valid |
| Dukungan rekan kerja (DRK) | DR1 | 0.490 | 0.087 | Tidak |
| | DR2 | 0.949 | <0.001 | Valid |
| | DR3 | 0.986 | <0.001 | Valid |
| | DR4 | 0.549 | 0.309 | Tidak |
| | DR5 | 0.628 | 0.312 | Tidak |
| | DR6 | 0.876 | <0.001 | Valid |
| | DR7 | 0.961 | <0.001 | Valid |
| | DR8 | 0.972 | <0.001 | Valid |
| | DR9 | 0.756 | <0.001 | Valid |
| | DR10 | 0.770 | <0.001 | Valid |
| | DR11 | 0.746 | <0.001 | Valid |
| | DR12 | 0.747 | <0.001 | Valid |
| | DR13 | 0.732 | <0.001 | Valid |
| | DR14 | 0.616 | 0.211 | Tidak |

Tabel 4. Validitas Diskriminan

| Variabel | KK | DRK | KT |
|----------|----------------|----------------|----------------|
| KK | (0.807) | | |
| DRK | 0.434 | (0.668) | |
| KT | 0.548 | 0.636 | (0.775) |

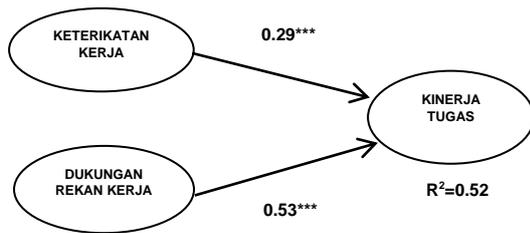
Note: Square roots of average variances extracted (AVE's) shown on diagonal

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Composite Reliability | Ket |
|----------|----------------|-----------------------|----------|
| KK | 0.933 | 0.944 | Reliabel |
| DRK | 0.840 | 0.866 | Reliabel |
| KT | 0.883 | 0.911 | Reliabel |

Tabel 3 memperlihatkan bahwa dalam penelitian ini ada 25 item pernyataan yang digunakan untuk melakukan analisis data pengujian hipotesis karena nilai *loading factor* >0.70 dan signifikan pada taraf 1%. Item yang tidak valid berjumlah 4 item untuk variabel dukungan rekan kerja. Sementara tabel 4 mengenai validitas diskriminan yang menggambarkan item dari masing-masing variabel penelitian ini tidak memiliki masalah korelasi dengan item pernyataan variabel lain karena nilai akar AVE lebih besar dari korelasi antar variabel. Ketiga variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* >0,6 dan

Composite Reliability >0,7 yang dapat dilihat dari tabel 5.



Gambar 1. Model Struktural

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

| Jalur | Koefisien | p Value | Effect Size |
|----------------------|-----------|---------|-------------|
| KK terhadap KT | 0.29 | p<0.001 | 0.165 |
| DRK terhadap KT | 0.53 | p<0.001 | 0.358 |
| Indikator Fit | | | |
| APC | 0.412 | p<0.001 | |
| ARS | 0.523 | p<0.001 | |
| AVIF | 1,335 | p<0.001 | |

Tabel 6 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki kesesuaian model (*goodness of fit*) yang baik. Nilai AVIF dibawah 5 serta *average path coefficient* (APC) dan *average R-Square* (ARS) pada tabel 5 signifikan pada taraf 1%. Gambar 1 yaitu model struktural menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan dukungan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tugas.

Hipotesis 1 penelitian ini didukung sesuai dengan angka koefisien $\beta=0.29$; $p\text{-Value}<0.001$. Nilai koefisien beta tersebut menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan keterikatan kerja dan dukungan rekan kerja senilai satu satuan, maka kinerja tugas pegawai akan meningkat senilai 0.29. Artinya semakin besar keterikatan kerja pegawai pada pekerjaannya, tentunya akan membuat semakin meningkat kinerja tugas yang dapat dilaksanakan pegawai.

Terdukungnya H1 sesuai dengan perspektif SDT bahwa kebutuhan dasar manusia berupa otonomi mampu memotivasi manusia untuk melakukan aktivitas kerja. Elemen otonomi pada SDT dapat dilihat pada pegawai yang memiliki regulasi diri yang besar untuk mengontrol sumber daya berupa vigor, dedikasi, dan absorpsi yang dimiliki untuk pekerjaannya. Pegawai dikatakan mempunyai keterikatan kerja apabila mampu memperlihatkan vigor, dedikasi, dan absorpsi ketika menyelesaikan pekerjaan.

Adanya pegawai yang memiliki keterikatan dapat dikatakan sebagai sinyal positif bagi organisasi karena sebagai prediktor akan adanya kinerja tugas pegawai yang baik. Terlebih lagi pegawai Pemprov DIY saat ini sedang menargetkan untuk memperoleh nilai AA pada pelaksanaan reformasi birokrasi berbasis kinerja dan pengimplementasian *smart city*. Pencapaian target tersebut tentunya membutuhkan kemauan pegawai untuk mencurahkan sumber dayanya dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Ketika pegawai mencurahkan vigor, dedikasi, dan absorpsi dalam jumlah yang besar pada pekerjaan ten-

tunya akan mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hipotesis 2 juga terbukti didukung dengan angka koefisien $\beta=0.53$; $p\text{-Value}<0.001$). Artinya bahwa ketika dukungan rekan kerja meningkat satu satuan, hal ini membuat peningkatan pada kinerja tugas pegawai sebanyak 0.53. Dengan demikian ketika pegawai semakin merasa ada peningkatan pada dukungan dari rekan kerjanya, maka pegawai akan semakin mampu untuk menyelesaikan kinerja tugasnya dengan baik.

Selaras dengan penjelasan SDT bahwa keterkaitan (*relatedness*) seperti adanya kualitas hubungan yang baik antara pegawai dengan rekan kerja dapat menambah motivasi pegawai dalam bekerja di tempat kerja. Kualitas hubungan yang baik ini dapat dilihat dengan adanya saling dukung antar pegawai serta kemampuan dan kemauan bekerjasama.

Relatedness seperti menjalin hubungan baik dengan rekan kerja akan membantu pegawai dalam menghadapi fenomena perubahan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan yang menyebabkan pekerjaan semakin kompleks. Pegawai dalam hal ini membutuhkan dukungan untuk mampu menyesuaikan dan menyelesaikan pekerjaan yang semakin kompleks tersebut. Rekan kerja yang setiap hari berinteraksi dengan pegawai ini dinilai mampu untuk memberikan dukungan dengan berbagi informasi, keterampilan, dan gagasan dalam menyelesaikan tugas kerja (Amarneh et al., 2010). Pegawai akan memberikan suatu usaha dan komitmen yang besar dalam menyelesaikan tugasnya ketika mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya tersebut (Kim et al., 2017).

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil pengujian pengaruh keterikatan kerja dan dukungan rekan kerja pada kinerja tugas sebesar 0.52. Hasil tersebut membuktikan bahwa pengaruh variabel independen yaitu keterikatan kerja dan dukungan rekan kerja dapat menjelaskan variansi variabel dependen kinerja tugas sebesar 52%. Sementara untuk sisanya 48% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

Nilai *effect size* untuk pengaruh keterikatan kerja dan dukungan rekan kerja yaitu sebesar 0.165 dan 0,358. Nilai keterikatan kerja tersebut masuk dalam kategori medium, sementara dukungan rekan kerja masuk kategori besar. Pengkategorian tersebut didasarkan pada buku Sholihin dan Ratmono (2013) yang membagi menjadi 3 (tiga), yaitu: lemah (0.02), medium (0.15), dan besar (0.35). Nilai *effect size* tersebut menggambarkan bahwa secara praktis keterikatan kerja memiliki dampak yang sedang, sementara dukungan rekan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja tugas pegawai.

5. Kesimpulan

Keterikatan kerja dan dukungan rekan kerja secara statistik terbukti berpengaruh terhadap kinerja tugas. Hipotesis 1 menunjukkan bahwa sebesar 17% keterikatan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja tugas. Selanjutnya dukungan rekan kerja berkontribusi sebesar 36% terhadap kinerja tugas. Penelitian ini masih memiliki ke-

terbatasan. Pertama, kinerja tugas dinilai sendiri oleh pegawai, studi selanjutnya diharapkan untuk mencoba mengukur kinerja dari sisi atasan langsung atau rekan kerja agar memperoleh hasil lebih objektif. Kedua, keterbatasan ada pada satu lokasi penelitian saja yaitu Pemprov DIY, sementara provinsi di Indonesia ada 34 provinsi. Dengan demikian, untuk memperoleh hasil yang lebih konkrit dan komprehensif dapat dilakukan pada pemerintah provinsi lainnya yang ada di Indonesia. Ketiga, penelitian ini hanya berfokus pada anteseden positif yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, studi berikutnya dapat mencoba untuk menganalisis anteseden negatif yang memengaruhi kinerja. Dengan demikian organisasi dapat mengantisipasi dan mengurangi dampak dari anteseden negatif tersebut.

Referensi

- Amarneh, B. H., Al-Rub, R. F. A., dan Al-Rub, N. F. A. (2010). Coworkers' support and job performance among nurses in Jordanian hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 15: 391-401.
- Bakker, A. B., Demerouti E., dan Brummelhuis, L.L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80: 555-564.
- Deci, E.L., Olafsen, A.H., dan Ryan, M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organization: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 4: 19-44.
- Deci, E. L., dan Ryan, M. (2000). "What" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11: 227-268.
- Dwilita, H. (2008). Analisis Pengaruh Motivasi, Stres dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. (Tesis <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0038330>). Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Fisher, C. D. (1985). Social support and adjustment to work: A longitudinal study. *Journal of Management*, 11: 39-53.
- Greguras, G.J. dan Diefendorff, J.M. (2009). Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and Performance Using Self Determination Theory. *Journal of Applied Psychology*, 94 (2): 465-477.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., dan Anderson, E. R. (2014). *Multivariate Data Analysis*. London: Pearson Education Limited.
- Humas Pemprov DIY. (2018). Keempat kalinya DIY Menerima Predikat A Dalam Evaluasi SAKIP. www.jogjaprov.go.id. (20 Februari 2018).
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132-140.
- Kim, H. J., Hur, W., Moon, T., dan Jun, J. (2017). Is All Support Equal? The Moderating Effect of Supervisor, Coworker, and Organizational Support on The Link Between Emotional Labor and Job Performance. *Business Research Quarterly*, 20: 124-136.
- Kim, W., Kolb, J. A., dan Kim, T. (2012). The Relationship Between Work Engagement and Performance: A Review of Empirical Literature and a Proposed Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3): 248-276.
- Salanova, M., Agut, S., dan Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., dan Salanova. M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66: 701-716.
- Sholihin, M., dan Ratmono, D. (2013). Analisis SEM-PLS dengan warpPLS 3.0: untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis. Yogyakarta: ANDI.
- Settoon, R. P., dan Mossholder, K. W. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87: 255-267.
- Tews, M. J., Michel, J. W., dan Ellingson, J. E. (2013). The impact of coworker support on employee turnover in the hospitality industry. *Group & Organization Management*, 38: 630-653.
- Wang, H.-j., Lu, C.-q., dan Siu, O.I. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249-1258.
- Williams, L. J., dan Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviours. *Journal of Management*, 17(3): 601-617.