

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA GURU DI PASIR PENGARAIAN

¹Devi Novianti, ²Endah Arianti Putri, ³Ummul Khoiri

1,2,3 Universitas Pasir Pengaraian

Email : devinovianti872@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the simultaneous effect of Ethical Leadership, Organizational Support and Organizational Justice on Performance In Teachers. The research method used is a quantitative method, the population in the study is teachers in Pasir Pengaraian with an unknown number. The sampling technique method uses a random sampling method of 99. and the data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study from multiple linear regression obtained the regression equation $Y = 9.241 + 0.098X_1 + 0.048X_2 + 0.655X_3$, the coefficient of determination obtained an R value of 0.692, the results of the study from the t test of the Ethical Leadership variable showed $T_{count} 0.887 < t_{table} = 1.66071$, the Organizational Support variable showed $t_{count} = 0.044 < t_{table} = 1.66071$, the results of the F test showed the F_{count} number obtained was $29.020 > F_{table}$ of 2.47

Keywords : *Ethical Leadership, Organizational Support and organizational justice, Performance In Teachers*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan kepemimpinan etis, dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja pada guru. Metode penelitian digunakan adalah metode kuantitatif, populasi dalam penelitian adalah Guru di pasir pengaraian dengan jumlah belum diketahui. Metode teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode random sampling sejumlah 99. serta teknik analisis data digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dari regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y=9.241 + 0.098X_1 + 0.048X_2 + 0.655X_3$, pada koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0.692, hasil penelitian dari uji t variabel kepemimpinan etis, menunjukkan $T_{hitung} 0.887 < t_{tabel} = 1.66071$, variabel dukungan organisasi menunjukkan $t_{hitung} = 0.044 < t_{tabel} = 1.66071$, hasil uji F menunjukkan angka F_{hitung} di peroleh sebesar $29.020 > F_{tabel}$ sebesar 2.47

Kata-kata Kunci : kepemimpinan etis, dukungan organisasi dan keadilan organisasi, kinerja pada guru

PENDAHULUAN

Guru memegang peranan penting dalam membentuk karakter peserta didik di sekolah dasar. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Di Indonesia, profesi guru sangat dibutuhkan, khususnya guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) karena memiliki penghasilan yang memadai sehingga mampu memberikan kehidupan yang sejahtera. Dengan demikian, kajian mengenai kesejahteraan subjektif guru selalu menjadi pusat perhatian para pengambil kebijakan. Joo dan Lee (2017) menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan penilaian individu terhadap kehidupannya, meliputi penilaian kognitif terhadap kepuasan hidup dan penilaian efektif terhadap suasana hati dan emosi.

Salah satu daerah yang dinilai sangat penting bagi kesejahteraan subjektif guru sekolah dasar di pasir pengaraian, rokan hulu riau, Indonesia. Namun, fenomena terkait kinerja guru sekolah dasar di daerah ini menemukan bahwa tingkat kinerja masih rendah dari perspektif. Berdasarkan kajian pustaka, ditemukan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu kepemimpinan etis, dukungan organisasi dan keadilan organisasi. (Munfaqiroh et. al., 2020; Sharma & Kumra, 2020; Cannas et al., 2019; Dawson et al., 2014). Kinerja guru, adalah hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melakukan tugasnya, dibandingkan dengan berbagai probabilitas, seperti standar prestasi kerja, target atau tujuan atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama (Rivai, 2005). Menurut Robbins & Judge (2008) kepemimpinan etis merupakan langkah, prosedur atau proses mengarahkan dan membimbing perilaku orang dalam pekerjaan mereka (Nelson, 2006). Lebih lanjut, variabel keadilan organisasi juga ditemukan menjadi penentu kinerja (Yulistiani et al., 2018; Deepa, 2020; Septyarini & Pratiwi, 2020) yang dapat diartikan sebagai tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama dalam organisasi tempatnya bekerja (Gibson et.al., 2012). Di sisi lain, beberapa literatur empiris menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan etis dukungan organisasi (Inam et al., 2021; Wijaya & Ie, 2021; Caesens et. al., 2014) dan keadilan organisasi (Deepa, 2020; Dong et al., 2020; Prativi & Yulianti, 2020; Park et. al., 2016). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berargumen kepemimpinan etis, dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif guna mengetahui pengaruh kepemimpinan etis, dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja guru melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2014 : 115) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 800 guru sekolah dasar . Sedangkan kriteria pegawai yang di ambil untuk sampel yaitu guru yang telah terdaftar sebagai PNS. bila populasinya besar dan

penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada pada populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode atau *teknik simple random sampling*. Karena jumlah populasi cukup banyak yaitu berjumlah 800 Guru sekolah dasar maka penulis menetapkan pengambilan sampel dengan menggunakan metode slovin dengan persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, adalah 10% dari jumlah populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 guru. Untuk data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Sedangkan Metode pengumpulan data menggunakan observasi, metode kuisisioner dan wawancara. Setiap individu yang menjadi sampel diminta untuk menjawab pernyataan dengan respon sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Kepemimpinan etis menggunakan 12 item pertanyaan dikembangkan oleh penelitian sebelumnya Lim et al., (2021) dukungan organisasi menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti Lim et al., (2021) keadilan organisasi menggunakan 12 item pertanyaan. Kinerja guru menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh penelitian Liao et al., (2007). Setelah data tertabulasi, program SPSS for Windows versi 18.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuisisioner yang disebarkan sebanyak Sembilan puluh sembilan untuk guru sekolah dasr. Profil responden yang dibagi atas tiga data demografi pada tabel yang dipaparkan dibawah ini, bisa kita lihat untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang (13.1%) responden perempuan mendominasi sample penelitian sebanyak 86 orang (86.9%). Dari segi usia < 20 thn sebanyak 21 orang (21.2%). Responden 20-25 thn mendominasi sample penelitian sebanyak 38 orang (38.4%). Responden yang berumur 26-30 thn sebanyak 24 (24.2%). Responden 31-35 thn sebanyak 12 orang (12.1%). responden > 35 thn sebanyak 4 orang (4.0%). Dari Selain jenis kelamin dan umur, penelitian ini juga mengumpulkan data demografi berupa pekerjaan dan data menunjukkan bahwa mayoritas responden yang jenis kelamin perempuan (86.9%) dan sisanya laki-laki (13.1%).

Tabel 1
Data demografi responden

Demografi	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	13	13.1%
	Perempuan	86	86.9%
Usia	< 20 thn	21	21.2%
	20-25 thn	38	38.4%
	26-30 thn	24	24.2%
	31-35 thn	12	12.1%

pertimbangan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner adalah dengan melihat r hitung. Item kuisisioner dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel.

Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah r tabel dengan $df = n - 2$ pada $\alpha = 5\%$. Adapun hasil olah data dalam tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Status Butir
<i>Kepemimpinan Etis (X1)</i>	P1	0.660	0.202	Valid
	P2	0.314	0.202	Valid
	P3	0.657	0.202	Valid
	P4	0.581	0.202	Valid
	P5	0.686	0.202	Valid
	P6	0.635	0.202	Valid
	P7	0.546	0.202	Valid
	P8	0.454	0.202	Valid
	P9	0.530	0.202	Valid
	P10	0.522	0.202	Valid
	P11	0.484	0.202	Valid
	P12	0.364	0.202	Valid
<i>Dukungan organisasi (X2)</i>	P1	0.490	0.202	Valid
	P2	0.621	0.202	Valid
	P3	0.524	0.202	Valid
	P4	0.450	0.202	Valid
	P5	0.548	0.202	Valid
	P6	0.501	0.202	Valid
	P7	0.192	0.202	Tidak Valid
	P8	0.637	0.202	Valid
	P9	0.353	0.202	Valid
	P10	0.253	0.202	Valid
	P11	0.391	0.202	Valid
	P12	0.548	0.202	Valid
<i>Keadilan organisasi (X3)</i>	P1	0.448	0.202	Valid
	P2	0.461	0.202	Valid
	P3	0.557	0.202	Valid
	P4	0.423	0.202	Valid
	P5	0.421	0.202	Valid
	P6	0.574	0.202	Valid
	P7	0.343	0.202	Valid
	P8	0.650	0.202	Valid
	P9	0.375	0.202	Valid
	P10	0.470	0.202	Valid
	P11	0.661	0.202	Valid
	P12	0.195	0.202	Tidak Valid
<i>Kinerja Guru</i>	P1	0.708	0.202	Valid
	P2	0.637	0.202	Valid

P3	0.446	0.202	Valid
P4	0.663	0.202	Valid
P5	0.570	0.202	Valid
P6	0.568	0.202	Valid
P7	0.707	0.202	Valid
P8	0.338	0.202	Valid
P9	0.558	0.202	Valid
P10	0.328	0.202	Valid
P11	0.560	0.202	Valid

Penelitian model pengukuran yang kedua adalah Uji Reliabilitas Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut mampu mengukur secara konsisten hasil pengukuran, alat ukur yang konsisten berarti akan memberikan hasil yang sama meskipun pengukuran dilakukan secara berkali-kali pada waktu dan tempat yang berbeda jika objek yang diukur adalah objek yang sama. Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian variabel independen kepemimpinan etis (X1), dukungan organisasi (X2), dan Keadilan organisasi (X3) dapat di peroleh dengan bantuan program SPSS for windows version 18 dan Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > Alpha Standart (0.60).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	r tabel	Keterangan
<i>Kepemimpinan etis (X1)</i>	0.770	0.60	Reliabel
<i>Dukungan organisasi (X2)</i>	0.649	0.60	Reliabel
<i>Keadilan organisasi (X3)</i>	0.633	0.60	Reliabel
<i>Kinerja guru (X4)</i>	0.762	0.60	Reliabel

Hasil di tabel menunjukkan bahwa semua butir pernyataan adalah *reliable* karena menunjukkan hasil a hitung yang lebih besar dari 0.6, artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Penelitian model pengukuran regresi linier berganda untuk variabel kepemimpinan etis (X1), dukungan organisasi (X2), dan Keadilan organisasi (X3) dan kinerja guru (Y). Perhitungan pada analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS *Statistic For Windows Version 18* yang hasilnya sebagai berikut

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.241	4.599		2.009	.047
<i>Kepemimpinan etis</i>	.098	.110	.100	.887	.377
<i>Dukungan organisasi</i>	.048	.111	.044	.436	.664
<i>Keadilan organisasi</i>	.655	.132	.584	4.983	.000

Berdasarkan tabel 4 persamaan regresi tersebut dapat dilihat dari konstanta sebesar 9.241 menyatakan bahwa jika nilai kepemimpinan etis, dukungan organisasi dan keadilan organisasi nilainya 0, maka kinerja guru (Y) nilainya 9.241. Koefisien regresi X1 sebesar 0,098 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% kepemimpinan etis akan meningkatkan kinerja guru 0.098 hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan etis dapat meningkatkan kinerja guru dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kepemimpinan etis, maka kinerja guru akan meningkat. Koefisien regresi X2 sebesar 0,048 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% dukungan organisasi akan meningkatkan kinerja guru 0.048 hal ini dapat diartikan bahwa dukungan organisasi yang dilakukan oleh guru meningkatkan kinerja guru dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya dukungan organisasi, maka kinerja guru akan meningkat. Koefisien regresi X3 sebesar 0,655 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% keadilan organisasi akan meningkatkan kinerja individu 0,655 hal ini dapat diartikan bahwa keadilan organisasi yang dilakukan pegawai bisa meningkatkan kinerja guru dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya keadilan organisasi maka kinerja guru akan meningkat.

Tabel 5
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.478	.462	2.038

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai R square sebesar 0.478 (47.8%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi didapatkan dimana variabel independen yaitu kepemimpinan etis, dukungan organisasi dan keadilan organisasi memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 47.8%, sedangkan sisanya 52.2% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Selanjutnya uji hipotesis yang terdapat 2 uji yaitu uji t (persial) dan uji f (Pengujian Secara Simultan) yang mana Uji t ini dikenal dengan istilah uji persial

adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5%. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

Tabel 6
Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.241	4.599		2.009	.047
<i>Kepemimpinan etis</i>	.098	.110	.100	.887	.377
<i>Dukungan organisasi</i>	.048	.111	.044	.436	.664
<i>Keadilan organisasi</i>	.655	.132	.584	4.983	.000

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil hipotesis 1 penjelasan mengenai pengaruh antar variabel independen terhadap kinerja guruyang mana Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru dari pengujian diatas diperoleh hasil bahwa nilai t hitung = 0.887 < t tabel = 1.66071 atau nilai sig. lebih besar dari 0.05 (0.377 > 0.05), artinya tidak semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a di tolak yang berarti kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Variabel keterlibatan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator keistimewaan, kesesuaian dengan spesifikasi dan keandalan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai kepemimpinan etis maka akan semakin tinggi kinerja gurudi tempat dia bekerja. Variabel kepemimpinan etis adalah faktor yang berhubungan dengan kinerja guru sekarang ini pegawai sudah lebih banyak mengedepankan internet untuk membentuk kinerja guru. Penelitian ini juga juga mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian Hasil ini menunjukkan hal yang sama seperti hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Palla dan (2018). Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja guru dari pengujian diatas diperoleh hasil hipotesis 2 bahwa nilai t hitung = 0.044 < t tabel = 1.66071 atau nilai sig. lebih besar dari 0.05 (0.664 > 0.05), artinya tidak semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a di tolak yang berarti kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru . Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa semakin lelah guru dalam bekerja maka akan semakin menurun kinerja guru. Variabel dukungan organisasi adalah faktor yang berhubungan dengan kinerja guru tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kinerja guru tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di pasir pengaraian.

Pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja guru dari pengujian diatas diperoleh hasil hipotesis 3 bahwa nilai thitung = 4.983 > ttabel = 1.66071 atau nilai sig. lebih besar dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), artinya variabel independen kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a di terima yang berarti Keadilan organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan etis maka semakin rendah kinerja guru. Variabel kepemimpinan etis adalah faktor yang berhubungan dengan kinerja individu. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Uyun, (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Begitu dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsyada (2021) juga menemukan bahwa apabila seorang guru tidak mendapatkan keadilan maka hal tersebut akan diikuti dengan adanya efesiensi kerja, keterampilan dan peningkatan kecemasan tentang sujudat hal. Seseorang tidak akan bisa beraktifitas dengan normal karena secara fikiran sudah melihatkan rasa tidak enak didalam organisasi sehingga kinerja terbatas.

Tabel 7
Hasil Pengujian Secara Simultan
ANOVA^b

1	Regression	361.754	3	120.585	29.020	.000 ^a
	Residual	394.751	95	4.155		
	Total	756.505	98			

a. Predictors: (Constant), *kepemimpinan etis*, *dukungan organisasi*, *keadilan organisasi*

b. Dependent Variable: *kinerja guru*

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 7 Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial nilai F hitung di peroleh sebesar $29.020 > F$ tabel sebesar 2.47 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan etis , dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru. Dengan demikian dengan hasil penelitian ini, maka kepemimpinan etis , dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap

kinerja guru mempengaruhi banyak atau sedikitnya kinerja pada seorang guru sekolah dasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X1) kepemimpinan etis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di pasir pengaraian. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan etis yang dilakukan guru sekolah dasar di pasir pengaraian tidak mempengaruhi kinerja guru. Dan Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel (X2) maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di pasir pengaraian. Sebuah dukungan organisasi yang dirasakan pegawai tidak berdampak langsung dalam meningkatkan kinerja guru, Sedangkan Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel keadilan organisasi menunjukkan keadilan organisasi berpengaruh yang signifikan kinerja pada guru sekolah dasar. Sedangkan secara simultan kepemimpinan etis, dukungan organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di pasir pengaraian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis (X1), dukungan organisasi (X2) dan keadilan organisasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y) dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 29.020. Dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000 karena nilai sig < 0.05.

Saran

Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan memperluas ruang lingkup penelitian dengan tidak hanya menggunakan guru sekolah dasar tetapi bisa menggunakan semua guru di pasir pengaraian dengan ketentuan sudah PNS, dengan bertambahnya ukuran sampel yang lebih besar diharapkan temuan yang diperoleh akan menjadi lebih baik dari penelitian saat ini. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan untuk menambahkan sejumlah variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja guru, mengingat nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian ini masih berkisar dibawah 75%, variabel yang dimaksud diantaranya adalah subjective well-being, relationship between, perceived organizational support dan sebagainya. Hal tersebut penting untuk meningkatkan ketepatan hasil penelitian yang di peroleh dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Palla, M. S. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kecemasan Pasien Pre Operasi. *JIKP Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*.
- Alagarsamy, S., Mehrolia, S., & Aranha, R. H. (2020). The Mediating Effect of Employee Engagement: How Does Psychological Empowerment Impact Employee Satisfaction? A Study of Maldivian Tourism Sector. *Global Business Review*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/0972150920915315>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived Organizational

- Support and Well-being: a Weekly Study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>
- Cannas, M., Sergi, B. S., Sironi, E., & Mentel, U. (2019). Job Satisfaction and Subjective Well-being in Europe. *Economics and Sociology*, 12(4), 183–196. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-4/11>
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining Workplace Mindfulness and Its Relations to Job Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*, 67(1), 105–128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2014). Temporary Employment, Job Satisfaction, and Subjective Well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69–98. <https://doi.org/10.1177/0143831X14559781>
- Diener, E., Lucas, E. M. S. R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1006/puoft.1998.0157>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Hajri, K. M. A. Al, & Obeidat, A. M. (2019). The Impact of Psychological Empowerment in Achieving Job Satisfaction at the Police College, Qatar. *International Journal of Business and Management*, 14(9), 1–14. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n9p1>
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-being. *A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221.
- Joo, B. K., Bozer, G., & Ready, K. J. (2019). A Dimensional Analysis of Psychological Empowerment on Engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(3), 186–203. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2018-0069>
- Khoiriyah, D., Diah Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance Dan Kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40–51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Kurnianingrum, S. (2015). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi terhadap Employee Engagement (Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). In *Universitas Negeri Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku I, Edisi 12*. Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.

<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Sefnedi, Akmal, & Arisman. (2022). The Transformational Leadership-Individual Innovation Relationship: The Role of Learning Goal Orientation as Mediator. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 98–110. <http://ijecm.co.uk/>
- Sharma, N., & Vinod Singh, K. (2018). Psychological empowerment and employee engagement: Testing the mediating effects of constructive deviance in Indian it sector. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9(4). <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018100103>
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Examining The Mediating Role of Work Engagement on The Relationship between Workplace Mindfulness and Organizational Justice and Its Association with Well-being. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-10-2019-0184>
- Supriadi, S., & Sefnedi, S. (2017). The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Cynicism on Job Performance: The Role of Motivation as Mediator. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(03), 101–107. <https://doi.org/10.9790/487x-190302101107>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.