

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN***THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN MODERATING PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

Mohamad Johan Efendi¹⁾, Sugeng Eko Yuli Waluyo²⁾, Rachmad Sholeh³⁾,
Khasbulloh Huda⁴⁾, Oktaviani Permatasari⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

⁴Email : hudakhasbulloh2@gmail.com

Naskah diterima tanggal 8-11-2022, direvisi tanggal 18-11-2022, disetujui tanggal 23-11-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui sejauh mana variabel motivasi kerja dalam memoderasi dapat meningkatkan atau melemahkan hubungan antara variabel *Perceived Organizational Support* dengan variabel kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Dwi Tunggal Abadi yang beberapa bulan terakhir mengalami penurunan kinerja karyawannya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 32 orang. Sedangkan untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk menguji hipotesis menggunakan teknik analisis *Moderate Regression Analysis* (MRA). Untuk pengujian menggunakan program *Statistical Program for Social Science SPSS versi 24.00*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja bukan variabel moderasi antara variabel *Perceived Organizational Support* dan variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between Perceived Organizational Support and employee performance and to find out which variables of work motivation in moderating can increase or weaken the relationship between the variable Perceived Organizational Support and employee performance variables. This research was conducted at CV. Dwi Tunggal Abadi, which in the last few months has experienced a decline in the performance of its employees. The population and sample in this study are all employees with a total of 32 people. As for data collection using a questionnaire. To test the hypothesis using the Moderate Regression Analysis (MRA) analysis technique. For testing using the Statistical Program for Social Science SPSS version 24.00. The results of this study explain that Perceived Organizational Support has a positive and significant influence on employee performance. Meanwhile, work motivation is not a moderating variable between Perceived Organizational Support and employee performance variables.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Tanpa sumber daya manusia yang baik, semua kegiatan organisasi tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana atau tujuan organisasi. Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik apabila terdapat sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bertingkah laku baik. Begitu juga sebaliknya, jika sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak mampu berjalan dengan baik maka membuat organisasi tersebut menjadi hancur. Kinerja merupakan suatu unsur yang penting untuk melihat sejauh mana hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Syarifudin dan Sudarmadji, 2022). Begitu juga pada CV. Dwi Tunggal Abadi, karyawan memiliki peran penting dalam aktifitas pada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan karyawan yang dimiliki (Anis, et al 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaannya (Fadilah & Netty, 2018). Kinerja merupakan suatu unsur yang penting untuk melihat sejauh mana hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja (Huda & Sholeh, 2019). Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Perceived Organizational Support* (Rahmayani, 2022). *Perceived organizational support* merupakan tingkat sejauh mana karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan kontribusi yang dilakukan karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan (Fadilah & Netty, 2018). Dukungan organisasi kepada karyawan dapat ditunjukkan dengan cara, yaitu keadilan untuk karyawan,

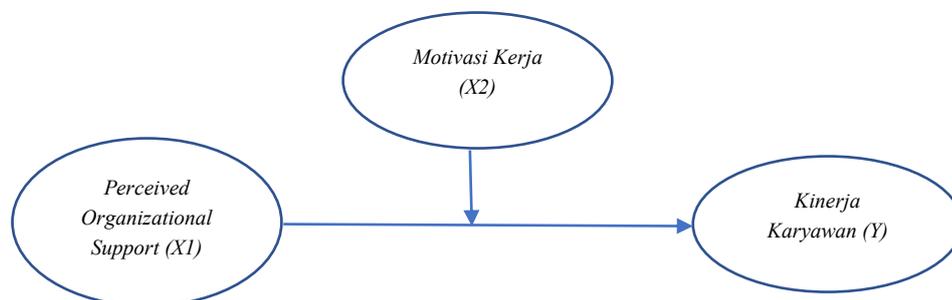
dukungan dari supervisor terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan dari organisasi kepada karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan (Silviana Mursidta, 2017). Pada umumnya dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan berupa gaji, tunjangan serta hubungan baik antar menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik. *Perceived organizational support* inilah yang akan menumbuhkan sikap positif karyawan bahwa organisasi telah memperhatikan kontribusinya dan peduli terhadap kinerja mereka. Ketika karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi maka terpenuhi kebutuhan dan mereka mendapatkan hutang budi (Rahmayani, 2022). . Asumsi bahwa pemberi kerja menghargai karyawannya akan meningkatkan keyakinan diri pekerja bahwa perusahaan ingin memenuhi kesejahteraannya untuk memahami perilaku dan sikap pekerja dan mendistribusikan pembayaran yang diperlukan. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Selain *Perceived organizational support* kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dari factor motivasi.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan Motivasi adalah dorongan dari diri sendiri maupun orang lain untuk lebih iat lagi dalam bekerja atau menjalakan tugas (Rahmawani & Syahrial, 2021). Dalam meningkatkan kinerja tentunya di perlukan dorongan tersendiri, sehingga hasil pekerjaan yang diselesaikan menjadi lebih optimal (Permatasari, 2020). Motivasi kerja dapat menjadi kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri atau sejumlah kekuatan yang ada, sehingga motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan secara sadar (Kurniawan, 2018). Motivasi dalam diri sendiri dapat terlihat dengan adanya menerima pengakuan dari orang lain untuk berkembang dan tumbuh. Sedangkan motivasi dari luar bisa

didapatkan dari gaji, kompensasi, keamanan dan kenyamanan, kondisi kerja, lingkungan kerja, Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. Oleh karena itu untuk tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan perlu adanya motivasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan terlihat kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal itu dibuktikan dari hasil kerja karyawan mengalami penurunan pada setiap minggunya. CV. Dwi Tunggal Abadi, adalah perusahaan yang memproduksi alas kaki. Diketahui hasil produktifitas pada setiap bulannya mengalami penurunan produksinya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian dan dukungan organisasi dimana insentif dan tunjangan pada karyawannya belum diberikan secara berkelanjutan. Adapun tujuan dari penelitian ini, ingin mengetahui dan menganalisis hubungan *Perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Dan ingin mengetahui dan menganalisis sejauh mana motivasi mampu memoderasi hubungan *Perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah. Dari gambar konseptual diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi kerja dapat memperkuat hubungan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan

MOTODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif. penelitian diskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang menghubungkan antar variable bebas dan variable terikat, atau melihat sebab akibat dari hubungan variable (Rahmawani & Syahrial, 2021). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan CV. Dwi Tunggal Abadi dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang. Karena populasi kurang dari 100, menurut Arikunto, (2012) maka sample yang digunakan sebanyak 32. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar pada responden yang sudah ditentukan. Teknik analisis data menggunakan *Moderate Regression Analysis* (MRA). Teknik ini bertujuan untuk melihat apakah variable moderasi dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara variable (Purnama et al., 2021). Adapun persamaan yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + e \quad (1)$$

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3(X_1X_2) + e \quad (2)$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1–b2 = Koefisien regresi

X1 = *Perceived Organizational Support*

X2 = Motivasi Kerja

e = Variabel pengganggu

Dalam pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *Statistical Program for Social Science* SPSS versi 24.00. sebelum malakukan pengujian *Moderate Regression Analysis* (MRA) dilakukan terlebih dahulu pengujian instrument yaitu menguji uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas merupakan pengujian untuk sejauh mana kontruks atau indicator yang digunakan memiliki tingkat kevalidan (Huda & Sholeh, 2019). Ukuran valid dapat dilihat dari nilai signifikan yang kurang dari 0.05. Apabila alat ukur tersebut nilai Sig (2-tailed) berada > 0.05 maka tidak valid (Huda, 2018). Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut :

Table 1. Hasil uji validitas

Item pernyataan	Nilai koefisien korelasi	Nilai sig	Keterangan
X1.1	0,881**	0,000	Valid
X1.2	0,855**	0,000	Valid
X1.3	0,749**	0,000	Valid
X1.4	0,820**	0,000	Valid
X1.5	0,872**	0,000	Valid
X2.1	0,877**	0,000	Valid
X2.2	0,802**	0,000	Valid
X2.3	0,903**	0,000	Valid
X2.4	0,871**	0,000	Valid
X2.5	0,862**	0,000	Valid
Y1.1	0,807**	0,000	Valid
Y1.2	0,793**	0,000	Valid
Y1.3	0,890**	0,000	Valid
Y1.4	0,785**	0,000	Valid
Y1.5	0,672**	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan dari hasil diatas diketahui bahwa semua nilai koefisien korelasi $> 0,4$. Dan nilai sig pada semua item $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indicator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan bias dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa handal dari indicator atau kuesioner yang sudah digunakan (Dewianawati et al., 2022). Untuk melihat bahwa indikaotr yang digunakan memiliki kehandalan dilihat dari nilai *Alpha Cronbach*. Jika nilai *Alpha Cronbach* sebesar $> 0,6$ maka disimpulkan reliabel (Arikunto, 2012). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Table 2. Hasil uji reliabelitas

Variable	nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,812	Reliabel
Motivasi Kerja	0,859	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,801	Reliabel

Sumber ; Data diolah 2022

Dari hasil table diatas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variable *Perceived Organizational Support* sebesar 0,812. Variable motivasi kerja sebesar 0,859 dan variable kinerja karyawan sebesar 0,801, yang memiliki nilai $> 0,6$, maka dapat disimpulkan semua variable bias dikatakan handal. Setelah pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabelitas terpenuhi maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana dilakukan dengan cara mengukur *goodness of fit* untuk melihat ketepatan model regresi. Secara statistic *goodness of fit* dapat diukur dari nilai *Adjusted R Square*, nilai signifikan t dan nilai signifikan F. pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3. Hasil pengujian koefesin determinasi hubungan variable *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.790	1.58615

Sumber : Data diolah 2022

Hasil diatas menunjukkan nilai determinasi pengaruh variable *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,790 menjelaskan bahwa 79% variable kinerja karyawan dapat dijelaskan dari *Perceived Organizational Support* sedangkan sisanya 21% dijelaskan variable lain. Selanjutnya untuk melihat uji F dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Table 4. Hasil uji F hubungan variable *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.492	1	296.492	117.848	.000 ^b
	Residual	75.476	30	2.516		
	Total	371.969	31			

Sumber : Data diolah 2022

Dari hasil diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 117,848 > dari F table 4,171 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan variable *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan erat terhadap variable kinerja karyawan. Dan selanjutnya untuk melihat uji t dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Table 5. Hasil pengujian pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3.349	1.511	2.216	.034
	X1	.802	.074	.893	10.856

Sumber : Data diolah 2022

Dari data diatas diketahui bahwa hasil pengujian pengaruh variable *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan, dengan hasil persamaan $Y = 3,349 + 0,802X1$. Hasil ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,856 yang memiliki nilai > dari t table 2,738. Dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, dengan nilai koefisien sebesar 0,802. Ini menandakan bahwa variable *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan jika variable *Perceived Organizational Support* dinaikan satu-satuan maka variable kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,802. Hasil ini menunjukkan bahwa pentingnya *Perceived Organizational Support* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu CV. Dwi Tunggal Abadi diharapkan dapat meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawannya, baik dengan menambahkan insentif, tunjangan bahkan asuransi. Dengan demikian karyawan dalam menjalankan tugasnya merasa diperhatikan sehingga mamou mendorong untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Syarifudin dan Sudarmadji, (2022) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variable *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan juga diperkuat dari penelitian Negara et al., (2019) *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ariarni & Afrianty, (2017) juga menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* mempunyai

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam operasional perusahaan, *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan, karyawan berusaha mempersepsikan apa saja yang karyawan dapatkan dari perusahaan tempatnya bekerja (Silviana Mursidta, 2017). Sedangkan untuk mengetahui moderasi dari variable motivasi kerja dengan variable *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil pengujian koefesein determinasi untuk mengetahui varibel motivasi kerja dalam memoderasi hubungan variable *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.867	1.26275

a. Predictors: (Constant), X1.X2, X1, X2

Sumber : Data diolah 2022

Dari table diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,867. Pada pengujian ini nilai *Adjusted R Square* mengalami peningkatan. Dengan katalain nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan dari *Perceived Organizational Support* dan motivasi kerja sebesar 86,7%, dan sisinya 13,3% dijelaskan oleh variable lain. Hasil menjalaskan dengan adanya penambahan variable motivasi kerja manambah nilai hubungan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan. Semakain besar dukungan organisasi dan motivasi yang diberiuken oleh perusahaan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji F pada persamaan ke dua dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Table 7. Hasil uji F untuk mengetahui varibel motivasi kerja dalam memoderasi variable *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	327.322	3	109.107	68.425	.000 ^b
	Residual	44.647	28	1.595		
	Total	371.969	31			

Sumber : Data diolah 2022

Dari hasil diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 68,425 > dari F table 4,171 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan variable *Perceived Organizational Support* dan motivasi kerja memiliki hubungan erat

terhadap variable kinerja karyawan. Dan selanjutnya untuk melihat uji t persamaan kedua dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Table 8. Hasil pengujian untuk mengetahui varibel motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	4.268	3.346	1.275	.213
	X1	.215	.217	.239	.992
	X2	.627	.321	.596	2.954
	X1.X2	.004	.014	.121	.271

Sumber : Data diolah 2022

Dari table diatas dapat diketahui hasil pengujian pada persamaan kedua yaitu $Y = 4,268 + 0,215X1 + 0,627X2 + 0,004X1.X2$. hasil menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support*. Hasil ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,992 yang memiliki nilai < dari t table 2,738. Dan nilai signifikan sebesar 0,330 > 0,05, dengan nilai koefisien sebesar 0,215. Dan untuk varibel motivasi kerja nilai t hitung sebesar 2,954 yang memiliki nilai < dari t table 2,738. Dan nilai signifikan sebesar 0,41 < 0,05, dengan nilai koefisien sebesar 0,627. Dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,627. Hasil ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya motivasi kerja kepada karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada CV. Dwi Tunggal Abadi perlu diperhatikan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Negara et al., 2019) yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Rahmawani & Syahril, 2021) menjelaskan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan interaksi antara variable *Perceived Organizational Support* dan motivasi kerja (X1 * X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,271 yang memiliki nilai < dari t table 2,738. Dan nilai signifikan sebesar 0,788 > 0,05, dengan nilai koefisien sebesar 0,004. Hasil ini menjelaskan bahwa variable motivasi kerja bukan merupakan pemoderasi hubungan variable *Perceived Organizational Support* dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan jika bahwa *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan seharusnya dapat meningkatkan *Perceived Organizational Support*. Dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu upaya meningkatkan kinerja karyawan seharusnya dimulai dari meningkatkan motivasi kerja. Sedangkan motivasi kerja bukan variabel moderasi antara variable *Perceived Organizational Support* dan variable kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Syarifudin, Sudarmadji, S. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior di KPP Perusahaan Masuk Bursa. *Jurnal Bisnis Labora*, 1(1), 1–10.
- Anis, Fitriya; Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journa*, 5(3), 634–649.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewianawati, D., Efendi, M. J., & Oksaputri, S. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kompetensi , Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan. 1(3), 223–230.
- Fransita, W. C. (2016). Pengaruh Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BPD Kaltim Cabang Utama. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huda, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

- (Studi Kasus Pada Pt Citayasa Perdana). *Optima*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.33366/opt.v2i1.900>
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 315–330. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.46>
- Laila Hubbil Fadilah ; Netty, L. . (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT.TAMAN IMPIANJAYA ANCOL. *Media Manajemen Jasa*, 6(1), 32–44.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Negara, A. K., Febrianto, H. G., & Fitriana, A. I. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota *Simposium Nasional* <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/view/2108%0Ahttp://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/viewFile/2108/1289>
- Neves, & E. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2).
- Permatasari, O. (2020). Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Dukungan Aparat Desa Terhadap Kemajuan Organisasi Fatayat Nu Di Desa Balongmojo. *Optima*. <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/Optima/article/view/1991%0Ahttps://jurnal.unitri.ac.id/index.php/Optima/article/download/1991/1397>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Purnama, C., Fatmah, D., Hasani, S., & Rahmah, M. (2021). Leadership style as moderating variable influence between islamic work ethic with performance. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42(2), 233–238. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.2.02>
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Rahmayani, W. E. (2022). Support , Dukungan Atasan Dan Work Engagement

Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 1–15.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714.

Silviana Mursidta. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–12.

Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.

Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 216–230. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1174>.