

The Influence of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction towards Employee Performance at PT Samudera Perdana Selaras

Arief Wikantono, Dody Setyadi², Kurniani

International Bussines Management Study Program, Bussines Administration
Department, Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the influence of perceived organizational support and job satisfaction on employee performance at PT Samudera Perdana Selaras. The study uses quantitative approach, samples that used in this study is 36 employees. Data collection method is questionnaire. Data analyze technique is multiple linear regression analysis equipped with a classic assumption test, t test, f test, and coefficient of determination with software SPSS 26. The regression equation is $Y = 16.035 + 0.171 X1 + 0.636 X2$. Coefficient of determination (R^2) is 0.579. The result of this research showed that perceived organizational support ($X1$) has no partial influence on employee performance (Y), job satisfaction ($X2$) has partial positive significant influence on employee performance (Y). The results also show that the perceived organizational support and job satisfaction simultaneously and significantly has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Employee Performance*

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Perdana Selaras

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 karyawan. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan software SPSS 26. Persamaan regresi adalah $Y = 16.035 + 0.171 X1 + 0.636 X2$. Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,579. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi ($X1$) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja ($X2$) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen yang penting bagi kelangsungan bisnis perusahaan. Perusahaan tentu memiliki sumber daya yang bersifat mendukung kinerja. Sumber daya ini tidak akan memberikan dampak peningkatan nilai apabila tidak dikelola. Peran SDM pada perusahaan agar berjalan dengan baik menjadi alasan mengapa SDM perlu dikelola dan dikembangkan. Usaha mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*). Jika SDM diterapkan dengan baik dan benar, maka bukan tidak mungkin perubahan yang terjadi membawa perusahaan pada arah yang lebih baik. Kepentingan peran SDM bagi perusahaan tentu mendorong perusahaan untuk memiliki usaha-usaha maksimal agar tujuan yang dimaksud dapat terwujud. Manajemen modern telah mengenal konsep *Human Capital*. Konsep ini memberikan pandangan bahwa manusia tidak hanya sebagai sumber daya utama bagi perusahaan, melainkan manusia dipandang sebagai aset berharga bagi perusahaan yang dapat menghasilkan modal di masa mendatang. Konsep *Human Capital* menuntut organisasi untuk memperhatikan kualitas sumber daya yang dimiliki. Organisasi perlu memberikan cukup perhatiannya pada kualitas karyawan sehingga organisasi mampu bertahan dan bersaing dengan kompetitornya.

Kinerja karyawan menentukan arah perusahaan pelayanan jasa berkembang. Adanya tanggung jawab yang berbeda antara karyawan satu dengan lainnya menjadikan kerja sama dan produktivitas individu didalam perusahaan sebagai kunci utama keberhasilan dalam melayani jasa ekspor dan impor. Etos kerja yang tinggi, buah dari kepuasan pada pekerjaan serta persepsi bahwa organisasi sepenuhnya

mendukung karyawan dapat menghasilkan kinerja produktif yang efektif dan efisien. Kekuatan organisasi berasal dari sumber daya manusianya.

Selain dipengaruhi oleh cara suatu pekerjaan dibangun dan cara pemberian imbalan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel sosial dan psikologis (Sinambela, 2016:12). Temuan ini menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh berbagai faktor pada lingkup sosial (Flippo dalam Lipu et al., 2014:3) menyatakan bahwa faktor-faktor sosial yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, iklim kerja, dukungan organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan kemampuan karyawan.

Organisasi perlu mempertimbangkan sikap terkait dukungan kepada karyawannya. Penelitian terdahulu telah meneliti pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dimana dukungan organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Ikon & Ogochukwu, 2019; Metria & Riana, 2018; Miao & Kim, 2010; Mursidta, 2017; Riantoko et al., 2017; Saputra et al., 2016; Shabbir et al., 2021). Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepercayaan yang dibentuk oleh anggota organisasi terkait sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi serta memerdulikan kesejahteraan anggotanya (Eisenberger dalam Fradipta & Mulyana, 2021).

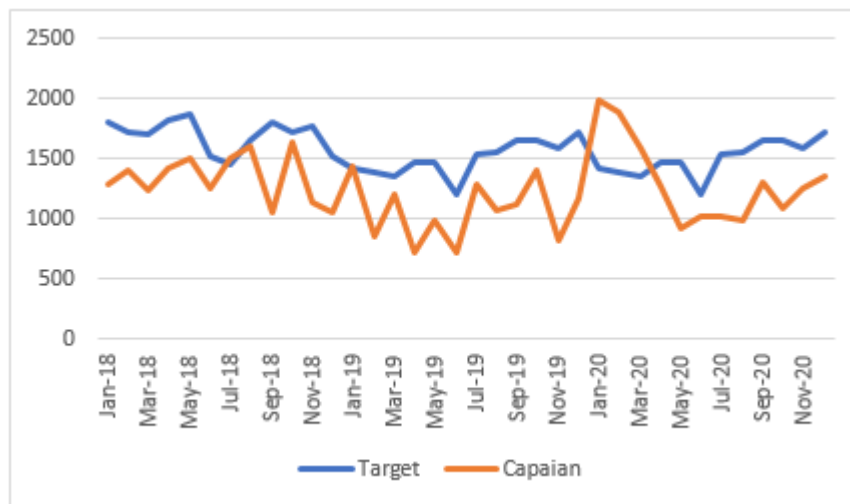
Kepuasan adalah faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi et al., 2018; Ezeanyim & Ufoaroh, 2019; Inuwa, 2016; Laosebikan et al., 2018; Miao & Kim, 2010; Mursidta, 2017). Penelitian terdahulu telah

membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori (Sinambela, 2016:312) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu dari faktor yang berhubungan signifikan terhadap kinerja.

PT Samudera Perdana Selaras adalah perusahaan yang menawarkan jasa freight forwarding yang memberikan pelayanan ekspor dan impor. Perusahaan ini terletak di Jalan Madukoro Raya Ruko Semarang Indah Blok D-XI No.2A Semarang. PT Samudera Perdana Selaras menawarkan kemudahan dalam mengekspor dan

mengimpor bagi pelaku usaha yang melakukan perdagangan internasional. Kegiatan ekspor dan impor meliputi pengemasan, stuffing, pengiriman, serta pengurusan dokumen terkait.

PT Samudera Perdana Selaras memiliki divisi EMKL yang menawarkan pengurusan ekspor dan impor bagi perusahaan mitranya. Produktivitas kinerja organisasi menurut Kepala Divisi EMKL dilihat dari capaian kontainer tiap bulan. Perusahaan memiliki target yang perlu dicapai di setiap bulan. Gambar 1 target dan capaian kontainer tiga tahun terakhir PT Samudera Perdana Selaras tahun 2018-2020.



Sumber: PT Samudera Perdana Selaras, 2021

Gambar 1 Target Dan Capaian Kontainer Ekspor dan Impor Divisi EMKL 2018-2020

Secara sekilas, data dari tabel 1 capaian kontainer ekspor dan impor milik PT Samudera Perdana Selaras mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 perusahaan dapat memenuhi capaian kontainer dari kegiatan ekspor dan impor sebanyak 79% dari target tahunan 20400. Terjadi penurunan dari tahun 2018, capaian kontainer tahun 2019 menurun sebesar 8% menjadi 71% dari target capaian 18000. Serta pada 2020 terjadi peningkatan capaian sebesar 16% menjadi 87% dengan target capaian 18000. Apabila diperhatikan,

target capaian kontainer perusahaan mengalami penurunan setiap tahun sehingga peningkatan persentase capaian pada tahun 2020 tidak dapat diartikan sebagai peningkatan yang tinggi. Ketiga persentase capaian kontainer ekspor dan impor belum mampu melebihi target yaitu 100%.

Menurut (Latief, 2012:61) keberhasilan kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam

mempengaruhi kinerja organisasi sebab sumber daya manusia memainkan peran mulai dari perencanaan kerja hingga pada tahap evaluasi. Oleh sebab itu, kinerja karyawan pada perusahaan jasa yang mengandalkan sumber daya manusia perlu

untuk selalu diamati oleh pimpinan organisasi. Kepala divisi EMKL mengamati kinerja karyawan salah satunya adalah melalui ketidakhadiran karyawan selama satu bulan. Tabel 1 data ketidakhadiran karyawan divisi EMKL

Tabel 1 Akumulasi Ketidakhadiran Telat dan Bolos Karyawan Divisi EMKL Per Bulan Periode Januari-Juli 2021

Bulan	Jumlah Hari Telat	Jumlah Hari Bolos
Januari	34	38
Februari	56	47
Maret	27	13
April	34	3
Mei	55	2
Juni	45	32
Juli	54	20

Sumber: PT Samudera Perdana Selaras, 2021

Pada tabel 1 akumulasi ketidakhadiran dikarenakan telat dan bolos karyawan divisi emkl per bulan periode Januari-Juli 2021 dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi. Jumlah hari karyawan telat dan karyawan bolos digolongkan sangat tinggi pada tiap bulannya. Akumulasi hari karyawan telat paling banyak terdapat pada bulan Februari 2021 sebanyak 56 hari. Sedangkan Akumulasi hari karyawan bolos paling banyak terdapat pada bulan Februari 2021 sebanyak 47 hari. Dari kolom akumulasi telat dapat dikatakan bahwa angka telat hadir karyawan divisi EMKL terbilang tinggi. Serta pada kolom akumulasi bolos, akumulasi hari karyawan bolos paling rendah dengan angka dibawah 10 hari hanya terjadi pada bulan April dan Mei 2021. Jumlah akumulasi hari ketidakhadiran karyawan tiap bulan pada data ini menunjukkan ketidakhadiran karyawan yang tinggi.

Karyawan pada PT Samudera Perdana selaras berperan penting dalam mencapai target kontainer bulanan. Capaian yang tidak mampu memenuhi target bulanan

yang telah ditetapkan ini disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah persepsi karyawan terkait dukungan organisasi. Peran organisasi dalam mendukung karyawannya berupa kepedulian organisasi pada karyawan dalam berbagai aspek menjadi kebutuhan yang diinginkan demi kinerja yang lebih baik. Peran organisasi dalam mendukung karyawannya berupa kepedulian organisasi pada karyawan dengan menyediakan fasilitas seperti transportasi bagi karyawan untuk mobilitas bekerja sangat dibutuhkan. Karyawan ekspor dan impor terutama bagian pengurusan dokumen banyak berhubungan dengan pihak pelayaran terkait penanganan dokumen ekspor dan impor. Untuk mendatangi beberapa kantor pelayaran, kendaraan bermotor sebagai alat transportasi dibutuhkan agar mobilitas kerja karyawan tidak terganggu. Terdapat karyawan yang belum memiliki kendaraan pribadi untuk mobilitas kerjanya sehingga hal ini menjadi penghambat kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Said et al., 2017). Menurut (Wijaya, 2017) keluarnya karyawan dari organisasi dapat diartikan sebagai ketidakpuasan kerja. Hal ini

disebabkan karena keluarnya karyawan dari suatu perusahaan akan berakibat ekonomis yang besar. Tabel 2 keluar masuk karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras.

Tabel 2 Data Karyawan Mengundurkan Diri pada Divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras Periode Januari-Agustus 2021

Bulan	Jumlah Karyawan Mengundurkan Diri
Januari	Tidak ada
Februari	Tidak ada
Maret	1 karyawan
April	1 karyawan
Mei	Tidak ada
Juni	1 karyawan
Juli	1 karyawan
Agustus	1 karyawan

Sumber: PT Samudera Perdana Selaras, 2021

Dari tabel 2 karyawan mengundurkan diri pada divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras terlihat bahwa hampir di setiap bulan pada periode Januari-Agustus 2021 setidaknya terdapat satu karyawan mengundurkan diri dengan keinginan sendiri. Pengunduran diri tidak terjadi pada bulan Januari, Februari, dan Mei. Hal ini sejalan dengan kepuasan pada karyawan divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras. Terdapat karyawan yang tidak menjadikan pekerjaannya saat ini sebagai tujuan utama pencarian kerja. Pekerjaan yang dipersepsikan lebih menguntungkan akan dipilih.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian dilakukan dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Semarang”**.

Masalah yang ditemukan pada divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras adalah tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi baik tidak hadir karena bolos maupun telat. Berdasarkan masalah ini, maka dapat dinyatakan perumusan masalah penelitian

adalah bagaimana pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, mengetahui kepuasan kerja, mengetahui kinerja karyawan, dan mengukur pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Hal utama dari manajemen kinerja adalah adanya upaya karyawan untuk memiliki tujuan yang jelas. Karyawan memiliki peran yang penting atas kesuksesan organisasi. Jika kinerja karyawan yang baik, maka organisasi akan berkembang kearah yang diharapkan.

Kinerja Karyawan adalah hasil capaian dari seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan usaha-usaha sesuai dengan tanggung jawabnya baik dalam mengembangkan produktivitas, maupun

dalam pemasaran (Kawiana, 2020:256). Definisi ini menyebutkan kinerja sebagai hasil yang dicapai karyawan.

Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi adalah suatu proses yang dialami individu dalam mengartikan kesan untuk memberikan makna dari lingkungan mereka (Robbins & Judge, 2012:200). Sedangkan Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepercayaan yang dibentuk oleh anggota organisasi terkait sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi serta memerdulikan kesejahteraan anggotanya (Eisenberger et al. dalam Fradipta & Mulyana, 2021:3). (Erdogan & Enders, 2007:2) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah tingkatan kepercayaan anggota organisasi atas bagaimana organisasi peduli terhadap mereka, menghargai masukan mereka, dan memberi dukungan dan bantuan. Persepsi dukungan organisasi

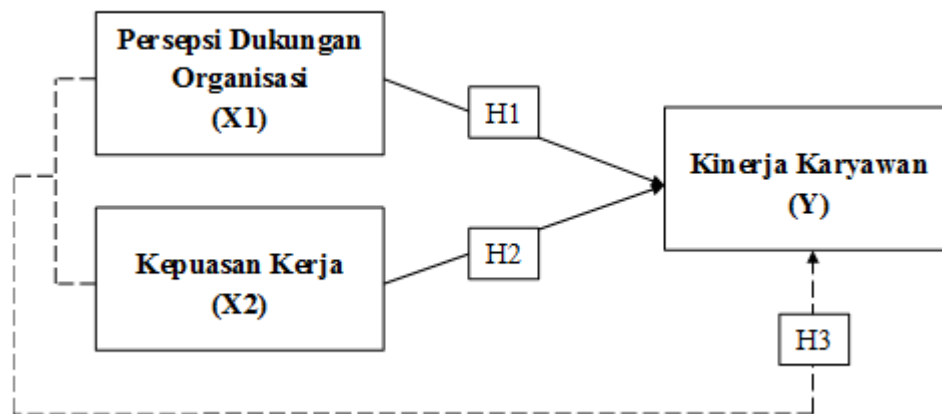
bersifat abstrak dan bergantung pada interpretasi masing-masing karyawan yang disebabkan adanya perbedaan situasi dan kondisi (Ikon & Ogochukwu, 2019:6).

Kepuasan Kerja

Para ahli telah mendefinisikan kepuasan kerja dalam berbagai pemahaman. Menurut (Jex & Britt, 2014:131) kepuasan kerja didefinisikan sebagai “Tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan”. Sedangkan menurut (Priyono & Marnis, 2008:228) kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu sikap emosional seseorang yang menyukai pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat melalui prestasi, kedisiplinan, dan moral kerja.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, kerangka penelitian disusun sebagaimana Gambar 2.



Sumber:((Miao & Kim, 2010; Mursidta, 2017) yang dikembangkan, 2021)

Gambar 2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada teori yang relevan (Sugiyono, 2013:284).

Hipotesis adalah interpretasi sementara Berikut dapat diuraikan hipotesis dalam penelitian ini:

- a. H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

METODE

Objek Penelitian

Objek pada penelitian berjudul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras berlokasi di jalan Madukoro Raya Ruko Semarang Indah Blok D-XI No.2A Semarang. sensus.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi adalah sekelompok elemen berupa orang, objek tertentu, kejadian yang menjadi target penelitian (Amir et al., 2009:182). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras sebanyak 36 orang. Oleh karena kinerja karyawan sebanyak 36 orang pada divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras diukur dengan sistem yang sama melalui laporan pencapaian activity plan dan daily report, maka penelitian dilakukan secara sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan penelitian adalah kuesioner dan studi pustaka.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah “kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif” (Sugiyono, 2013:92). Skala yang digunakan pada penelitian ini baik variabel

independen maupun variabel dependen adalah skala perbedaan semantik (semantic differential). Data yang diperoleh dari skala ini adalah data interval. Dalam penelitian ini rentang skala adalah pada skala 1 hingga 10.

Metode Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *IBM Statistics SPSS 26*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

36 karyawan divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras dibagi kedalam beberapa karakteristik. Karakteristik menurut jenis kelamin, karyawan laki-laki lebih dominan dengan persentase 61.1%. Menurut usia, karyawan pada rentang usia 21-35 tahun adalah yang paling banyak dengan persentase 86.1%. Menurut status perkawinan, karyawan menikah adalah lebih dominan dengan persentase 55.6%. Menurut pendidikan terakhir, karyawan lulusan sarjana adalah yang terbanyak dengan persentase 50%. Dan menurut lama bekerja, karyawan dengan lama bekerja antara 1-5 tahun adalah yang terbanyak dengan persentase 50%.

Analisis Deskriptif

Skoring variable dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala perbedaan semantik pada rentang 1-10 yang menghasilkan data interval. Dari perhitungan panjang interval kelas, didapat panjang interval kelas (P) adalah 1.5 sehingga skoring dikelompokkan ke dalam enam kelompok: Sangat Rendah, Rendah,

Cenderung Rendah, Cenderung Tinggi, Tinggi, dan Sangat Tinggi.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengukur apakah kuesioner penelitian valid atau tidak (Ghozali, 2016:52). Kuesioner penelitian dinyatakan valid apabila kuesioner tersebut dapat mengukur sesuatu yang sedang diukur. Uji signifikansi dengan membandingkan r tabel dengan r hitung dilakukan untuk mengetahui apakah suatu indikator atau butir pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid atau tidak. Indikator atau butir pertanyaan/pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif. Hasil uji validitas dengan r Hitung menunjukkan bahwa terdapat dua item pernyataan pada variabel persepsi dukungan organisasi yang tidak valid sebab r hitung kurang dari r tabel yaitu pada kode item P6 dan P8. Item pernyataan yang tidak valid dapat dibuang. Sedangkan pada dua variabel lain, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seluruh item pertanyaan valid sebab r hitung sudah lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016:47). Kuesioner penelitian dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden konsisten atau tidak acak. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0.60 (Ghozali dalam Rahmadilla & Arfa, 2016:6). Tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel sebab nilai *Cronbach's Alpha* telah melebihi pedoman alpha yang digunakan yaitu sebesar 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan empat uji asumsi klasik.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian apakah terdapat korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016:103). Variabel independen pada penelitian seharusnya tidak saling berkorelasi. Apabila antar variabel independen terdapat korelasi maka variabel terpilih dinyatakan tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar variabel independennya sebesar nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Keduanya dapat menunjukkan variabel independen yang mana yang menjelaskan variabel independen lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat multikolinieritas. Menurut (Ghozali, 2016:104) nilai *tolerance* dan nilai VIF untuk menyatakan ada tidaknya multikolinieritas adalah *tolerance* $>$ 0.10 atau nilai VIF $<$ 10. Nilai *tolerance* yang rendah berarti bahwa variabilitas variabel independen tidak dijelaskan oleh variabel independent yang lain. Sehingga nilai *tolerance* rendah dapat diartikan sama dengan nilai VIF tinggi.

Masing-masing variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka tidak ada korelasi antar variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel kepuasan kerja, artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu dengan yang lain (Ghozali, 2016:134). Metode yang digunakan setidaknya dua metode yaitu statistik dan grafik. Penelitian ini menggunakan metode grafik untuk mengetahui terjadi tidaknya

heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan bawah angka nol maka model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang dinyatakan homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas angka nol maupun di bawah angka nol baik sumbu vertikal maupun horizontal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homoskedastisitas atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian apakah variabel pengganggu atau residual pada model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2016:154). Model regresi yang baik adalah model yang nilai residualnya berdistribusi normal. Pengujian ini dibutuhkan sebab pada uji t dan F terdapat asumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila dilanggar, uji statistik untuk jumlah sampel kecil menjadi tidak valid. Pengujian normalitas dilakukan dengan dua metode yaitu analisis grafik dan analisis statistik *non-parametric* Shapiro Wilk sebab sampel penelitian tidak lebih dari 50. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila Nilai signifikansi (p) pada uji Shapiro-Wilk adalah lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$).

Nilai signifikansi pada variabel dalam tabel *tests of normality* bernilai lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas adalah pengujian apakah spesifikasi model regresi sudah dapat dinyatakan benar atau tidak (Ghozali,

2016:159). Pengujian dilakukan dengan *test of linearity* dengan tingkat signifikansi 0.05. Dua variabel dinyatakan memiliki hubungan apabila signifikansi (*deviation of linearity*) lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05.

Nilai signifikansi *deviation from linearity* masing-masing variabel independent telah melebihi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2016:97). Pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan tingkat kesalahan 5% (0.05). Apabila t hitung memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.351 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.03452 ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$). Nilai sig. sebesar 0.186 lebih besar dari 0.05 (nilai sig. > 0.05). Sesuai dengan kriteria, maka dengan demikian dinyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Perdana Selaras.

Uji t kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.075 lebih besar dari t tabel sebesar 2.03452 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 (nilai sig. < 0.05). Sesuai dengan kriteria, maka dengan demikian dinyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samudera Perdana Selaras.

Uji F

Uji F adalah uji signifikansi keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi untuk mengetahui apakah Y memiliki hubungan linier terhadap X1, dan X2. Uji F disebut juga menguji joint hipotesa (b_1, b_2, \dots, b_n) dimana menyatakan bahwa secara bersama-sama sama dengan nol (Ghozali, 2016:96). Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada tingkat kesalahan 5% (0.05). Apabila F hitung memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 25.031 jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3.28 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 (nilai sig. < 0.05). Sesuai dengan kriteria, maka dengan demikian dinyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samudera Perdana Selaras.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah pengukuran sejauh mana kemampuan suatu model untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai untuk koefisien determinasi adalah nol hingga satu. Nilai yang kecil diartikan bahwa kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen rendah atau terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu diartikan bahwa model mampu memberikan sebagian besar informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi menunjukkan Adjusted R^2 sebesar 0.579 atau 57.9%, dapat dinyatakan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 57.9%. Sisanya sebesar 42.1%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data untuk menguji pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Tabel regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.035 + 0.171 X_1 + 0.636 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- Variabel persepsi dukungan organisasi (X_1) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila dukungan organisasi (X_1) meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Sebaliknya, apabila dukungan organisasi (X_1) menurun, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y). Namun baik meningkat maupun menurunnya dukungan organisasi, pengaruhnya tidak secara signifikan.
- Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila kepuasan kerja (X_2) meningkat, maka akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Sebaliknya, apabila kepuasan kerja karyawan (X_2) menurun, maka akan secara signifikan menurunkan kinerja karyawan (Y). Dari persamaan terlihat bahwa kepuasan kerja (X_2) adalah variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

PT Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel persepsi dukungan organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), tetapi secara parsial hanya variabel kepuasan kerja (X_2) yang

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Samudera Perdana Selaras.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada hipotesis, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh sebab nilai t hitung sebesar 1.780 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.03452 ($t_{hitung} < t_{tabel}$). Berdasarkan kriteria penentuan, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka dapat dinyatakan tidak terdapat pengaruh. Nilai sig. sebesar 0.186 lebih besar dari 0.05 (nilai sig. > 0.05). Tidak signifikan, maka besaran nilai koefisien persepsi dukungan organisasi pada persamaan regresi tidak berarti apapun. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Mursidta, 2017) yang berjudul pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik yang menyatakan terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik. Namun, hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Chiang & Hsieh, 2012) berjudul The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada pengujian parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah

variabel independen yang memiliki pengaruh positif sebesar 0.636. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras Divisi EMKL meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.636 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian (Mursidta, 2017) yang berjudul pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik. PT Samudera Perdana Selaras dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dapat mempertimbangkan kepuasan kerja karyawannya dengan menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti faktor psikologi, sosial, fisik, finansial, mutu pengawasan, dan hubungan antar pegawai (Sinambela, 2016:309). Kepuasan kerja yang tinggi menurut (Sutrisno dalam Wijaya, 2017) mengakibatkan produktivitas kerja yang tinggi. Kepuasan kerja juga berdampak pada ketidakhadiran dan keluar masuknya karyawan, dan kesehatan. Hasil penelitian ini, dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Samudera Perdana Selaras cukup rendah karena tingkat ketidakhadiran yang tinggi baik dikarenakan bolos maupun telat. Apabila perusahaan ingin mengoptimalkan kehadiran karyawan, perusahaan dapat memulai dengan meningkatkan tingkat kepuasan karyawannya terlebih dahulu melalui aspek pemberian bonus sebab sesuai dengan hasil skoring variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa skor terendah adalah pada item pernyataan "Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja" dengan rata-rata skoring sebesar 7.06.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F pada hipotesis menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung adalah sebesar 25.031 jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3.28 (F hitung > F tabel). Nilai sig. juga jauh lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0,000 (nilai sig. < 0.05). Nilai koefisien determinasi menggunakan Adjusted R Square (Adjusted R²) juga cukup tinggi sebesar 57.9%. 42.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian (Mursidta, 2017) yang berjudul pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik yang menyatakan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Varia Usaha Beton Gresik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan mengenai Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Perdana Selaras adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan perhitungan skoring persepsi karyawan PT Samudera Perdana Selaras terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai skoring sebesar 8.14 yang tergolong dalam kategori tinggi. Nilai skoring tersebut terletak pada interval 7.01 – 8.50.
- b. Berdasarkan perhitungan skoring persepsi karyawan PT Samudera Perdana Selaras terhadap variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai skoring sebesar 6.24 yang tergolong dalam kategori cenderung tinggi. Nilai skoring tersebut terletak pada interval 5.51 – 7.00.
- c. Berdasarkan perhitungan skoring persepsi karyawan PT Samudera Perdana Selaras terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai skoring sebesar 8.07 yang tergolong dalam kategori tinggi. Nilai skoring tersebut terletak pada interval 7.01 – 8.50.
- d. Variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. F hitung sebesar 25.031 jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3.28 (F hitung > F tabel). Nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 (nilai sig. < 0.05) sehingga dapat dibuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e. Variabel persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. t hitung sebesar 1.780 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.03452 (t hitung < t tabel). Nilai sig. sebesar 0.186 lebih besar dari 0.05 (nilai sig. > 0.05) yang berarti tidak signifikan pada tingkat sig. 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Besaran koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.636. t hitung sebesar 7.830 lebih besar dari t tabel sebesar 2.03452 (t hitung > t tabel). Nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 (nilai sig. < 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- g. Hasil penelitian menunjukkan variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 57.9% terhadap kinerja karyawan. 42.1% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat satu dari dua variabel independen yang berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y) yaitu variabel kepuasan kerja (X2). Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Peningkatan dapat dilakukan dengan cara mempertahankan hubungan yang terjalin harmonis antar sesama rekan kerja sebab pada skoring variabel untuk kepuasan kerja (X2), item pernyataan "Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja" adalah item pernyataan dengan skor tertinggi. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa hal seperti:

- Pemberian gaji yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Disamping aspek-aspek yang telah digunakan oleh perusahaan dalam menentukan gaji, perusahaan dapat mempertimbangkan aspek kebutuhan karyawan.
- Pemberian bonus sesuai dengan prestasi. Karyawan divisi EMKL PT Samudera Perdana Selaras seringkali lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan bonus-bonus tambahan yang memicu karyawan bersemangat dalam bekerja.

Kedua hal di atas didasarkan pada item pernyataan dengan skor terendah. Keduanya dapat ditingkatkan agar kepuasan kerja karyawan meningkat

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, A., Junaidi, & Yulmardi. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan penerapannya*. IPB Press. (5 April 2021)
- Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. (24 Agustus 2021)
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. (6 April 2021)
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321. (6 Juni 2021)
- Ezeanyim, E. E., & Ufoaroh, E. T. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State. *Global Journal of Management And Business Research*. (5 Juni 2021)
- Fradipta, D., & Mulyana, O. P. (2021). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Guru*. 8(2). (5 Agustus 2021)
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS. In *Semarang, Universitas Diponegoro*.
- Ikon, M. A., & Ogochukwu, N. C. (2019). *Perceived Organizational Support And*

- Employee Performance In Selected Commercial Banks In South East Nigeria.* (5 Juni 2021)
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103. (5 Juni 2021)
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach.* John Wiley & Sons. (17 Mei 2021)
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan.* UNHI Press. (16 Juni 2021)
- Kumar, A., & Ansari, M. T. (2020). Role Of Perceived Organizational Support And Its Impact On Employee Performance Outcomes In Women Education In The Universities. *Technology*, 7(19), 2020. (5 Juli 2021)
- Laosebikan, J. O., Odepidan, M. A., Adetunji, A. V., & Aderinto, C. O. (2018). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance in Selected Microfinance Banks in Osogbo Metropolis, Osun State, Nigeria. *International Journal Of Social Sciences And Management Research*, 4(8). (5 Juni 2021)
- Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 111182. (30 Juni 2021)
- Lipu, A. T., Alam, S., & Umar, F. (2014). *Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mega.* (31 Mei 2021)
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117–2146. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/36900/25500> (3 April 2021)
- Miao, R., & Kim, H.-G. (2010). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study. *Journal of Service Science and Management.* <https://doi.org/10.4236/jssm.2010.32032> (3 April 2021)
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. varia usaha beton gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18387> (31 Maret 2021)
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia.* Zifatama. (4 April 2021)
- Rahmadilla, S. P., & Arfa, M. (2016). Pengaruh Layanan Internet terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Taruna-taruni di Perpustakaan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 5(3), 251–260. (22 Agustus 2021)
- Ramdhani, A., & Rusmana, S. C. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei Pada Pt. Pos Indonesia Persero Wilayah Pos V Bandung).* Universitas Pasundan. (24 Agustus 2021)
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *E Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 1145–1176. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/24301/17259> (3 April 2021)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior.* Prentice Hall. (16 Juni 2021)
- Said, M., Rumawas, W., & Asaloei, S. I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. (30 Juni 2021)
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6730> (3 April 2021)
- Shabbir, T., Naz, K., & Trivedi, S. D. (2021). Perceived Organizational Support and Employee Performance. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, August, 35-44. <https://doi.org/10.51629/ijeamal.v2i1.14> (5 Juni 2021)
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In *Journal of Materials Processing Technology*. (28 Maret 2021)
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta. (4 April 2021)
- Surahman, Rachmad, M., & Supardi, S. (2016). Metodologi Penelitian. *Modul Bahan Ajar Cetak Farmasi*. (30 Mei 2021)
- Syakilla, N. (2019). *Hubungan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Sisingamangaraja Medan*. Universitas Medan Area. (21 Agustus 2021)
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1). (22 Juni 2021)
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia. (7 Juni 2021)
- Wiratna, S. (2015). Metodologi Penelitian - Bisnis dan Ekonomi. In *Metodologi Penelitian*.