



PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA DAIHATSU ALAUDDIN

The Influence of Organizational Support on Employee Job Performance at PT. Astra Daihatsu Alauddin

Muhammad Ansar¹⁾, Yusuf Alfian Rendra Anggoro²⁾, Firman Syah³⁾

Email: ma5254960@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstract

Employee performance is a critical determinant of organizational success and is strongly influenced by the extent of organizational support. Perceived Organizational Support (POS) has received significant attention in organizational behavior research, as it represents employees' perceptions of the extent to which the organization values their contributions and cares about their well-being. This study aims to investigate the effect of POS on employee performance at PT Astra Daihatsu Alauddin. A quantitative research design was employed, with data collected through questionnaires distributed to employees. Responses were measured using a Likert scale and analyzed with the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 21 to examine the relationships between variables. The findings indicate that organizational support has a positive and significant impact on employee performance. Employees who perceive higher levels of support from the organization demonstrate greater job achievement, stronger commitment, and increased productivity. These results highlight the importance of organizational strategies that cultivate supportive environments, including recognition, fair treatment, and adequate resource provision. Enhancing POS not only improves individual performance but also strengthens long-term organizational effectiveness. Therefore, managerial attention to employee needs and well-being is essential for maintaining competitiveness and achieving organizational objectives.

Keywords: Organizational Support, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengalaman berbagai organisasi di Indonesia menunjukkan bahwa hanya organisasi yang secara konsisten melakukan pengembangan berkelanjutan yang mampu bertahan menghadapi perubahan. Globalisasi telah membawa Indonesia memasuki era revolusi industri 4.0, di mana perkembangan teknologi digital berlangsung sangat pesat. Kondisi ini menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi unggul, kreatif, dan inovatif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (News, 2021).

Sumber Daya Manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menggerakkan sumber daya lainnya dan menentukan efektivitas

organisasi (Awwal, Asiyah, & Rachmadi, 2023). Hal ini sejalan dengan pendapat Nur et al. (2021) bahwa keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfungsi untuk mengembangkan karakter, perilaku, serta kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2017; Asih, 2020).

Salah satu faktor penting dalam MSDM adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi karyawan serta memperhatikan kesejahteraan mereka (Untari et al., 2021). Dukungan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan prestasi kerja (Supriadi et al., 2021; Ekowati & Finthariasari, 2021). Sebaliknya, kurangnya dukungan dapat menimbulkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi, serta penurunan kinerja.

Hasil observasi pada PT Astra Daihatsu Alauddin menunjukkan adanya masalah terkait dukungan organisasi. Dari 94 karyawan, sekitar 15% menyatakan keluhan, seperti tunjangan yang belum layak, kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, serta keterlambatan pemberian reward. Kondisi ini berdampak pada kinerja yang kurang optimal dan pencapaian target yang memerlukan waktu lebih lama.

Berdasarkan fenomena tersebut, salah satu solusi yang dapat diterapkan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang layak, penguatan hubungan atasan-bawahan, penyediaan fasilitas memadai, serta pemberian penghargaan yang adil. Dukungan organisasi yang optimal diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Astra Daihatsu Alauddin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai fenomena yang diteliti, serta menguji hipotesis melalui pengukuran variabel dengan instrumen berskala Likert. Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Alauddin.

Lokasi penelitian ditetapkan di PT Astra Daihatsu Alauddin yang beralamat di Jl. Sultan Alauddin No. 242–244, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 94 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang digunakan terdiri atas : 1) Data primer, diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner mengenai dukungan organisasi dan prestasi kerja, 2) Data sekunder, berupa dokumen, laporan, dan literatur terkait dari perusahaan.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner, serta dokumentasi. Variabel penelitian terdiri dari dukungan organisasi (X) sebagai variabel independen dan prestasi kerja (Y) sebagai variabel dependen, yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "Sangat Setuju" (SS)

hingga "Sangat Tidak Setuju" (STS). Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu : 1) Uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur keabsahan dan konsistensi instrumen penelitian. 2) Analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. 3) Uji hipotesis (uji t) untuk melihat signifikansi pengaruh, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja.

Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 21 guna meningkatkan akurasi hasil analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif pada variabel pada penelitian ini diperoleh dari hasil sumber data *interpretasi* dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi

Menurut Hayati (2021) indikator dukungan organisasi terdiri atas penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja dan kesejahteraan masyarakat. Peneliti mengambil acuan kuesioner berdasarkan indikator tersebut. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1
Penilaian Responden Pada Variabel Dukungan
Organisasi (X)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL	MEAN
1	X _{1.1}	21	19	7	1	0	48	4,25
2	X _{1.2}	27	12	5	4	0	48	4,29
3	X _{2.1}	23	18	7	0	0	48	4,33
4	X _{2.2}	20	17	10	1	0	48	4,17
5	X _{3.1}	17	8	18	5	0	48	3,77
6	X _{3.2}	28	17	2	1	0	48	4,50
7	X _{4.1}	32	9	6	1	0	48	4,50
8	X _{4.2}	35	11	2	0	0	48	4,69

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada indikator kesejahteraan masyarakat (X_{4.2}) dengan pemilihan sangat setuju sebanyak 35 orang, setuju 11 orang, kurang setuju 2 orang dan tidak ada karyawan yang milih opsi tidak setuju serta sangat tidak setuju. Sehingga rata-rata pada indikator ini sebesar 4,58.

b. Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Menurut Imron dan Suardi (2019) indikator prestasi kerja terdiri atas hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif dan sikap. Peneliti mengambil acuan kuesioner berdasarkan indikator tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 2
Penilaian Responden Pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL	MEAN
1	Y _{1.1}	25	21	2	0	0	48	4,48
2	Y _{1.2}	27	20	1	0	0	48	4,54
3	Y _{2.1}	28	20	0	0	0	48	4,58
4	Y _{2.2}	25	17	6	0	0	48	4,40
5	Y _{3.1}	23	23	2	0	0	48	4,44
6	Y _{3.2}	23	22	3	0	0	48	4,42
7	Y _{4.1}	24	18	6	0	0	48	4,38
8	Y _{4.2}	28	13	7	0	0	48	4,44

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tetinggi ada pada indikator pengetahuan pekerjaan (Y_{4.2}) dengan pemilihan sangat setuju sebanyak 28 orang, setuju 20 orang, dan tidak ada karyawan yang milih opsi kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju. Sehingga rata – rata pada indikator ini sebesar 4.58.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti oleh peneliti. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan Organisasi	48	26	40	34,50	3,235
Prestasi Kerja	48	30	40	35,67	2,816
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan nilai N pada penelitian ini berjumlah 48, dimana nilai minimum dukungan organisasi senilai 26, nilai maximum senilai 40 dan mean sebesar 34,50 serta Std. Deviation sebesar 3,235. Sedangkan pada variabel prestasi kerja nilai minimumnya sebesar 30, nilai maximum 40, mean 35,67 dan nilai Std. Deviation sebesar 2.816.

3. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Valid atau tidaknya suatu data di ukur dengan membandingkan nilai r tabel dan r hitung. Jika nilai r hitung > r tabel maka data tersebut dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

a. Uji Validasi Variabel Dukungan Organisasi (X)

Tabel 4
Uji validitas Dukungan Organisasi

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Dukungan Organisasi (X)	X _{1.2}	0,553	0,2845	Valid
	X _{1.2}	0,599	0,2845	Valid
	X _{2.1}	0,481	0,2845	Valid
	X _{2.2}	0,300	0,2845	Valid
	X _{3.1}	0,377	0,2845	Valid
	X _{3.2}	0,586	0,2845	Valid
	X _{4.1}	0,683	0,2845	Valid
	X _{4.2}	0,506	0,2845	Valid

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung indikator X_{1.1} sebesar 0,553, X_{1.2} sebesar 0,599, X_{2.1} sebesar 0,481, X_{2.2} sebesar 0,300, X_{3.1} sebesar 0,377, X_{3.2} sebesar 0,586, X_{4.1} sebesar 0,683 dan X_{4.2} sebesar 0,506. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2845.

b. Uji Validasi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 5
Uji validitas Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Prestasi Kerja (Y)	Y _{1.2}	0,566	0,2845	Valid
	Y _{1.2}	0,481	0,2845	Valid
	Y _{2.1}	0,354	0,2845	Valid
	Y _{2.2}	0,442	0,2845	Valid
	Y _{3.1}	0,638	0,2845	Valid
	Y _{3.2}	0,600	0,2845	Valid
	Y _{4.1}	0,720	0,2845	Valid
	Y _{4.2}	0,663	0,2845	Valid

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung indikator Y_{1.1} sebesar 0,566, Y_{1.2} sebesar 0,481, Y_{2.1} sebesar 0,354, Y_{2.2} sebesar 0,442, Y_{3.1} sebesar 0,638, Y_{3.2} sebesar 0,600, Y_{4.1} sebesar 0,720 dan Y_{4.2} sebesar 0,663. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2845.

4. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien. *Cronbach alpha* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6 bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 6
Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Dukungan Organisasi (X)	0,701	Reliabilitas
2	Prestasi Kerja (Y)	0,732	Reliabilitas

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Dari tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing – masing variabel dukungan organisasi dan prestasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini berstatus reliabilitas.

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) menurut sugiyono (2011). Dalam penelitian ini hanya memiliki satu variabel bebas dan terikat, maka dari itu digunakannya model persamaan regresi linear sederhana. Adapun persamaanya sebagai berikut :

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.935	2.166		13.356	.000
Dukungan Organisasi	.195	.063	.418	3.121	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Bentuk umum persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bx + e$$

$$Y = 28.935 + 0.195x + e$$

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji persamaan linear di atas maka diperoleh nilai constanta sebesar 28.935, artinya jika X (dukungan organisasi) tidak

mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (prestasi kerja) tetap yaitu 28.935.

- b. Nilai koefisien variabel dukungan organisasi sebesar 0,195. Artinya menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada dukungan organisasi, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,195.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (dukungan organisasi) dengan variabel terkait (prestasi kerja).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak memiliki pengaruh antara variabel bebas (dukungan organisasi) dengan variabel terkait (prestasi kerja).

$T_{tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$
 $T_{tabel} = (0,05/2 : 48 - 1 - 1)$
 $T_{tabel} = (0,025 : 46)$
 $T_{tabel} = 2.01290$
T tabel = 2.013

Tabel 8
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	28.935	2.166		13.356	.000
Dukungan Organisasi	.195	.063	.418	3.121	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa pada variabel dukungan organisasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.121 > 2.013$) dan nilai signifikansi untuk variabel dukungan organisasi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Alauddin.

b. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 9
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.175	.157	1.387

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Dari hasil pengelolaan regresi linear sederhana diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,175 artinya bahwa variabel dukungan organisasi mampu menjelaskan variasi variabel prestasi kerja yaitu sebesar 17,5% dan sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Astra Daihatsu Alauddin. Temuan ini sejalan dengan teori *Perceived Organizational Support (POS)* yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung oleh organisasi, mereka akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja (Eisenberger et al., 1986). Dukungan organisasi memberikan rasa aman, motivasi, serta meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja.

Secara praktis, hal ini terlihat dari hasil kuesioner di mana indikator penghargaan, dukungan atasan, kesejahteraan, dan kondisi kerja mendapat tanggapan positif dari mayoritas karyawan. Dukungan dalam bentuk penghargaan dan pengakuan meningkatkan motivasi intrinsik, sedangkan dukungan kesejahteraan dan kondisi kerja yang baik menumbuhkan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini menjelaskan mengapa peningkatan dukungan organisasi berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Jaenab et al. (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian pula, Prastyo (2020) menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif pada prestasi kerja melalui keterikatan karyawan (*employee engagement*). Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, semakin kuat rasa keterikatan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada indikator dukungan organisasi, terutama dalam hal penghargaan dan dukungan atasan, untuk memastikan karyawan termotivasi dan berprestasi optimal. Jika aspek ini terabaikan, prestasi kerja berpotensi menurun karena karyawan merasa kurang dihargai dan didukung.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Alauddin. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.121 > 2.013$) dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, semakin baik pula prestasi kerja yang ditunjukkan. Indikator dukungan organisasi—penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan—memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini menekankan pentingnya strategi manajerial yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan sebagai upaya untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja. Dari sisi teoritis, penelitian ini mendukung konsep Perceived Organizational Support (POS) yang menyatakan bahwa perhatian organisasi terhadap karyawan akan mendorong timbal balik positif berupa peningkatan kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh dukungan organisasi terhadap prestasi kerja PT. Astra Daihatsu Alauddin, maka:

1. Bagi pimpinan PT. Astra Daihatsu Alauddin agar kiranya lebih meningkatkan dan memperhatikan dukungan organisasi terhadap karyawan. Sebab dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu faktor terjadinya peningkatan prestasi kerja karyawan yang tentunya akan berdampak baik bagi kehidupan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan dan memperkaya bahasan dengan mengkaji lebih banyak teori yang terdapat dalam dukungan organisasi dan prestasi kerja. Sebab, peneliti sangat menyadari penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustyna, A., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kinerja karyawan pada PT Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28-38.
- Ananta, S. D. A. (2021). Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap prestasi kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada PT Aman Bahari Kuala Tanjung (Doctoral dissertation).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan self-efficacy terhadap prestasi kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 60-70.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Awwal, A., Asiyah, S., & Rachmadi, K. R. (2023). Pengaruh dukungan organisasi, disiplin kerja, dan work family conflict terhadap kinerja karyawan di CV Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(2).
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30-45.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh organisasi pembelajaran, dukungan sosial, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Metromedia.
- Desi, R., & Santoso, S. (2020). Pengaruh dukungan pimpinan serta pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap prestasi kinerja pemakai sistem informasi akuntansi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2).
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 12051213.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi Program*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54-61.
- Hikmah, J., Riono, S. B., Syaifulloh, M., Khojin, N., & Aisyah, N. (2019). Pengaruh faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 53-65.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. *JEM*, 5(1), 64-83.

- Jaenab, J., Usadha, I. D. N., & Rahmatia, R. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan persepsi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 103-108.
- Mangkunegara, A. A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.