
**Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tabanan**

**Ni Luh Gede Putu Purnawati¹
I Nyoman Resa Adhika²
I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi³**

Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati, Bali, Indonesia
email : purnawati0505@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study were to analyze: (1) the influence of organizational support to the job satisfaction, (2) the influence of organizational support to the employee performance, (3) the influence of employee job satisfaction to the employee performance. The numbers of samples in this study were 58 employees at the General Section of the Regional Secretariat of Tabanan Regency. The technique of sample is Random Sampling and the data are collected using a questionnaire. The technique of analysis used is Path Analysis Model. The results of the study found that the organizational support gave positive effect to the employee job satisfaction; the organizational support gave positive effect to the employee performance, and (3) the employee job satisfaction gave positive effect to the employee performance. The implications of the results of this study are the organizational support need to be given maximally to improve the employee job satisfaction at the General Section of the Regional Secretariat of Tabanan Regency. If the job satisfactions of employees get increasing, it will be able to improve the Employee Performance at the General Section of the Regional Secretariat of Tabanan Regency.

Keywords: Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performanc

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik sektor swasta atau pemerintahan yang melayani masyarakat umum, pasti menginginkan tercapainya tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi ini faktor yang paling penting adalah sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang melaksanakan, mengatur serta menjalankan kegiatan di organisasi tersebut.

Bagian Umum Sekretariat Daerah adalah suatu organisasi yang ada di instansi pemerintahan daerah terdiri dari beberapa bagian, diantaranya bagian pembendaharaan yang bertugas mengelola dana di bagian umum, bagian perlengkapan adalah bagian yang bertugas mengelola sarana dan prasarana di bagian umum jika ada yang rusak, bagian barang adalah bagian yang menyediakan alat tulis untuk bagian umum, bagian rumah tangga adalah bagian yang bertugas mengelola segala kebutuhan rumah tangga pimpinan yang terdiri dari bupati, wakil bupati dan sekretaris daerah, bagian TU (Surat menyurat) adalah bagian yang mengelola keluar masuknya surat kegiatan. Jumlah seluruh pegawai pada bagian Umum pada Tahun 2018 berjumlah 79 orang dengan status pegawai kontrak. Sulitnya lapangan pekerjaan saat ini membuat sebagian orang bersedia menjadi karyawan kontrak.

Seperti diketahui pada saat sekarang ini justru kinerja karyawan kontrak lebih baik dari karyawan tetap, karena mereka dituntut kinerjanya untuk dievaluasi sehingga mereka adalah orang yang berkompeten dibidangnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan bekerja sebagai timbal balik kepada perusahaan yang telah memenuhi kebutuhan mereka.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Fani Darmawan Purba (2002) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu organisasi dengan jangka waktu tertentu yang didasarkan atas suatu perjanjian atau kontrak.

Penelitian yang dilakukan pada Bagian Umum Setda Tabanan ini berfokus pada karyawan kontrak saja. Karyawan kontrak yang ada di Bagian Umum Setda Tabanan membutuhkan

dukungan organisasi dan memiliki kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja mereka. Seperti yang diketahui mencari pekerjaan sekarang ini adalah hal yang cukup sulit. Keadaan demikian membuat karyawan kontrak mau tidak mau bertahan dengan status mereka, walaupun dengan beban dan tekanan pekerjaan. Lingkungan seperti ini yang pada akhirnya membuat karyawan harusnya memiliki kemampuan serta menunjukkan kinerja, dengan harapan suatu saat akan di angkat menjadi karyawan tetap. Seperti diketahui pada saat sekarang ini justru kinerja karyawan kontrak lebih baik dari karyawan tetap, karena mereka dituntut kinerjanya untuk dievaluasi sehingga mereka adalah orang yang berkompeten dibidangnya.

Observasi awal yang dilakukan dengan mewawancarai sepuluh (10) orang pegawai pada bagian umum setda tabanan. Tujuh (7) pegawai yang diwawancarai menyebutkan bahwa mereka bekerja di bagian umum setda Kabupaten Tabanan karena merasa mampu mengaplikasikan kemampuan yang mereka miliki, manajemen seringkali mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan kepuasan kerja pegawai secara seimbang, gaji tenaga kontrak yang tidak sesuai dengan upah minimum karyawan (UMK).

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja pegawai pada bagian umum setda Kabupaten Tabanan. Hal tersebut dapat membawa dampak negatif seperti kurangnya semangat dan kinerja pegawai, sehingga akan berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Dukungan organisasional yang masih rendah akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Chang, 2014).

Pegawai juga menyebutkan bahwa rendahnya dukungan sumber daya finansial yang diterima jika pegawai melakukan kerja extra, kesempatan promosi karir sangat jarang didapat, ide-ide, pendapat, saran dari pegawai masih belum diperhitungkan, balas jasa yang diterima dirasa masih kurang dan belum sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul pegawai dan bimbingan dan arahan dari atasan jarang didapatkan. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Hasil wawancara juga menunjukkan masih rendahnya dukungan organisasional yang dirasakan oleh para pegawai. Disamping itu, imbalan yang diterima pegawai masih dibawah *standard* UMK Tabanan, dukungan penuh dari kepala bagian umum untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi belum dirasakan maksimal oleh pegawai. Dukungan

organisasional yang masih rendah akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Chang, 2014).

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan pegawai yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat hasil wawancara pada bagian umum setda kabupaten Tabanan terhadap kinerja pegawai yang cenderung rendah, kurangnya kepuasan kerja dan dukungan organisasional yang masih rendah, maka dengan demikian, akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal ini, bagaimanakah meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja, melalui dukungan organisasional yang diberikan oleh pihak pmda, serta untuk mengungkapkan hubungan antara kinerja pegawai, kepuasan kerja dan dukungan organisasional. Tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) Menganalisis pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai, 2) Menganalisis pengaruh

dukungan organisasional terhadap kinerja pegawai, 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai bagian umum terhadap kinerja pegawai.

Teori dukungan organisasi oleh Pathak (2012) membahas proses psikologis yang mendasari konsekuensi dukungan organisasional. Pertama, atas dasar norma timbal balik, dukungan organisasional menghasilkan kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Kedua, perhatian, persetujuan, dan rasa hormat dukungan organisasional dikonotasikan harus memenuhi kebutuhan emosional, pekerja yang mengarah ke menggabungkan keanggotaan organisasi dan peran status ke identitas sosial mereka. Ketiga, dukungan organisasional harus memperkuat keyakinan pegawai bahwa organisasi mengakui dan manfaat peningkatan kinerja (yaitu, kinerja-penghargaan dan harapan). Proses ini , menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan pegawainya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya Winardi (2004). Lebih lanjut dijelaskan bahwa pegawai yang tidak puas biasanya kurang bersemangat, malas, lambat, bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain yang bersifat

negatif sehingga akan menimbulkan pemborosan biaya, waktu, tenaga dan sebagainya. Gibson *et al.*(1997), menyatakan bahwa: kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat *outcomes* instrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang *outcomes* tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.

Kinerja secara etimologi berasal dari kata *performance*. Menurut Rivai (2005:34) kinerja merupakan perilaku nyata yang terlihat dari setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Dwiyanto (2002:17) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu: (1) Produktivitas; (2) Kualitas Layanan; (3) Responsivitas; (4) Responsibilitas; (5) Akuntabilitas. Mahsun (2006:25) mendefinisikan kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja pegawai didukung oleh berbagai faktor. Menurut Mahsun (2006)

menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut (1) Kualitas (2) Tugas tepat waktu (3) Bekerja tanpa pengawasan (4) perencanaan kerja (4) Hasil yang lebih baik (5) memenuhi target.

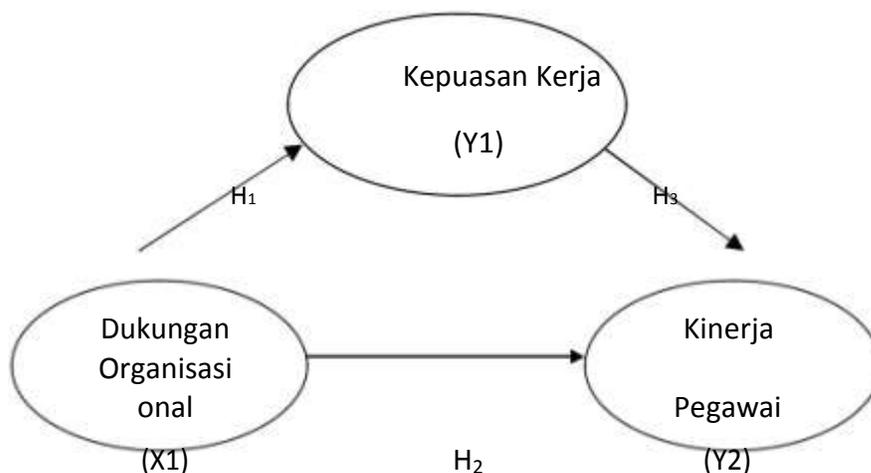
Hasil penelitian Ariani (2011) menyebutkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional dipengaruhi oleh persepsi terhadap dukungan penyesuaian dan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh persepsi terhadap dukungan organisasional. Wiasatrya (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara dukungan organisasional tingkat kepuasan kerja pegawai. Dirumuskan sebagai berikut, H1: Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain; pelatihan; (2) standar kerja; (3) peralatan dan (4) teknologi (Mathis dan Jackson, 2001:84).

Sesuai dengan penelitian Kuncoro (2009) yang menyebutkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Apabila dukungan organisasi ditingkatkan

maka kinerja juga akan mengalami peningkatan, H2 : Dukungan organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hasil penelitian Gibson Wibowo (2014:170) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Menurut Devi (2009) yang diperoleh hasil penelitian adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin terpuaskan pegawai, maka

pegawai akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika pegawai tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja.

H3 : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Data yang dikumpulkan adalah jumlah Staff Kontrak Di Bagian Umum Setda Kab.Tabanan sejumlah 60 responden. Sumber data primer juga dikumpulkan melalui wawancara dengan pekerja, observasi lapangan, *database* jumlah pegawai instansi terkait yang diperlukan dalam penelitian ini. Data sekunder meliputi sekilas gambaran umum perusahaan melalui situs web. Data yang diperoleh dari hasil kuisisioner, kemudian uraian hasil diinterpretasikan melalui pembahasan, saran dan kesimpulan dari variabel yang diteliti tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden meliputi 38% laki-laki dan 32% perempuan; 40 % pegawai berpendidikan S1, 15% karyawan berpendidikan Diploma dan 5% pegawai berpendidikan SMA, Deskripsi variabel terdiri dari variabel dukungan organisasional, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dengan mencermati nilai rata-rata indikator pelatihan, kesejahteraan pegawai, peralatan, kepemimpinan, perhatian terhadap pendapat pegawai dengan nilai rerata yang cenderung meningkat, maka

dapat dijelaskan bahwa para pegawai setda bagian umum menilai bahwa manajemen instansi telah memberikan dukungan yang baik untuk menunjang kinerja. Pelatihan yang diberikan manajemen instansi kepada para pegawai dirasakan berhubungan dengan tugas jabatan mereka. Pada variabel kepuasan kerja, pegawai telah merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dalam organisasi terkait kondisi kerja, kecakapan atasan dalam memberi solusi, beban kerja, tanggung jawab serta penghargaan ekstrinsik yang diterima. Kondisi kerja dirasakan baik oleh para pegawai karena memiliki kesempatan melakukan pekerjaan yang bervariasi di instansi tersebut. Pada variabel kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pegawai setda bagian umum memiliki kinerja yang baik terhadap instansi. hal ini karena pegawai memandang bahwa peluang kerja diluar instansi sangat sedikit padahal kenyataannya bila pegawai memiliki kinerja yang memadai, masih banyak peluang kerja lain selain disetda bagian umum dan pegawai memandang bekerja ditempat lain tidak memberikan manfaat lebih dari setda bagian umum.

PEMBAHASAN

Pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik dukungan organisasional yang diberikan pada karyawan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Dalam penelitian ini dukungan organisasi yang baik ditunjukkan dengan cara atasan memelihara hubungan baik dengan para pegawai, ide pegawai dipertimbangkan dengan baik oleh atasan, petunjuk-petunjuk yang diberikan berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang meningkat dapat dilihat dari kepuasan pegawai terkait kondisi kerja, kecakapan atasan memberi solusi, serta penghargaan ekstrinsik yang diterima pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wiasatrya (2010), Fitri (2007), (Miao, 2011), Ndiwane (2000), Kwak, *et. al.*, (2010).

Pengaruh dukungan organisasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila dukungan yang diberikan bagian umum setda kab.tabanan maksimal, maka secara tidak langsung akan mendukung tumbuh kembang kinerja pegawai dalam bekerja untuk

meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan instansi. Dalam penelitian ini dukungan organisasional yang baik ditunjukkan dari arahan atasan disampaikan dengan cermat dan jelas, instansi menghargai kerja keras pegawai, kesempatan diskusi diberikan pada pegawai. Oleh karena itu pegawai tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari bagian umum setda kab.tabanan dan pegawai memiliki keyakinan apabila bekerja ditempat kerja yang lain tidak memberikan manfaat lebih besar dari instansi terkait. Dengan demikian, temuan penelitian ini sesuai dengan temuan-temuan empiris pada bab sebelumnya (*Mathis dan Jackson, 2001:84*) Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain; pelatihan; (2) standar kerja; (3) peralatan dan (4) teknologi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang semakin membaik akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap bagian umum

setda kab.tabanan. Loyalitas yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja pegawai terhadap instansi sangat baik. Kepuasan kerja yang baik dalam penelitian ini terlihat dari kepuasan pegawai atas beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka, kebanggan pegawai apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai target kerja yang telah ditetapkan dan prestasi kerja yang dihargai oleh instansi. Kinerja yang semakin baik terhadap organisasi ditunjukkan dengan imbalan yang lebih besar tidak akan membuat pegawai meninggalkan instansi, kepentingan instansi lebih penting dari kepentingan pribadi, dan pegawai tidak berkeinginan mengundurkan diri dari instansi, Hasil temuan penelitian ini konsisten dengan temuan empiris Menurut Devi (2009) yang diperoleh hasil penelitian adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden Pegawai Bagian Umum Setda Kab. Tabanan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut, yaitu dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, semakin

meningkat kepuasan kerja pegawai. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik dukungan organisasional yang dirasakan pegawai, kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat kepuasan kerja pegawai, kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bagian Umum Setda Kab. Tabanan adalah Dukungan organisasi agar dirasakan maksimal oleh pegawai, hendaknya instansi terkait dalam mengambil keputusan mempertimbangkan tujuan dan kepentingan pegawai secara seimbang, membangun suasana yang baik antara para pegawai, agar nantinya para pegawai dapat saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait tugas pokok dan fungsi, bagian umum lebih menghargai kontribusi pegawai dengan cara menyetarakan pendapatan pegawai sesuai dengan Anggaran Pendapatan Daerah Terkait. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, instansi hendaknya lebih sering membuka kesempatan berdiskusi dengan para pegawai, agar keluhan dan masukan dari

para pegawai tersampaikan. Memberikan kesempatan pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, mengambil keputusan terkait tupoksinya, melakukan kewajiban sosial diantara beban kerja instansi, mengembangkan diri dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hati nurani. Situasi kerja yang menyenangkan perlu manajemen bangun agar komitmen organisasional meningkat. Instansiterkait juga harus membangun citra yang baik di masyarakat agar pegawai bangga menjadi bagian instansi yang bersangkutan. Penelitian yang akan datang hendaknya mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya.

Daftar Pustaka

- Adekola, B. 2012. The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058. Vol. 2, No. 2. pp.1-17
- Akuzum, C. & Tan, C. 2014. Social Capital and Job Satisfaction as the Predictor of the Organizational Commitment. *International J. Soc. Sci. & Education*. 2014 Vol.4 Issue 3 ISSN: 2223-4934 E and 2227-393X Print. pp. 729-742
- Ambreen, Memoona. 2011. Impact of Implied Organizational Support on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol 3, No.11. pp. 649-66.
- Ariani, Wahyu D. 2011. Persepsi Terhadap Dukungan organisasional dan Penyelia, Kepuasan, Nilai, dan Komitmen pada Industri Perbankan Indonesia, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, vol. 15, No.3, hlm. 416-427
- Aube, C., V. Rousseau, and Estelle M. Morin. 2007. "Perceived organizational support and organizational commitment. The moderating effect of locus of control and work autonomy", *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Chang, C. S. 2014. Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research: An International Forum for Communicating Nursing Research*. doi: 10.1177/0193945914530047. pp.337-346
- Fitri Nursiah. 2007. Pengaruh Persepsi Dukungan organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Medan. *Tesis*. Program Pascasarjana, Politeknik Negeri, Medan.
- Gibson, James, L., John, M. Ivancevich., James, H. Donely, Jr. 1997. *Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur, Proses.*, Alih Bahasa: Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hatmoko, Tony. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen

- Organisasi dan Pembedaannya Terhadap Karakteristik Demografik, *Tesis*, Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Igo, Abdullah. 2012. Pendayagunaan karyawan koperasi bagi pengembangan suatu koperasi, *Tesis*, Universitas Gunadarma.
- Iqbal Saba, Ehsan Sadia, Muhammad Rizwan. 2014. The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes . *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058. Vol. 4, No. 2, pp. 181-195
- Khatibi A., Asadi H., Hamidi M. 2009. *World Journal of Sport Sciences*. ISSN 2078-4724. 2 (4): pp. 272-278
- Laschinger, Heather K. Spence., Purdy, Nancy., Cho, Julia., Almost, Joan. 2006. Antecedents and Consequences of Nurse Manager's Perception of Organizational Support, Nursing Economics. Proquest Medical Library Pg. 20, Canada.
- Mathis, Robert L., Jackson, Jhon, H. Miao Ren-Tao. 2011. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China, Institute of Behavioral and Applied Management
- Pathak, Deepti. 2012. Role of perceived Purba, Fani Darmawan. 2002, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Furniture di Jepara),
- Rehan, M. dan Ahmed, S. N. 2014. Organizational Support and Job Satisfaction. *European Academic Research*. Vol. I, No. 11, pp. 802-814.
- Riggle, R.J., Edmondson, D.R. and Hansen, J.D. 2009, "A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research", *Journal of Business Research*, Vol. 62 No. 10, pp. 1027-1030.
- Rizal Muhamad, Idrus M Syafii, Djumahir, Mintarti Rahayu. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN(Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X. Volume 3 Issue 2. PP. 64-79
- Sashia asa dana, Kartika dewi. 2016. *Pengaruh kompensasi dan 2001. Manajemen Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Di Hotel Asana Agung Kuta Bali)*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016: 5978-6006 ISSN : 2302-8912
- Suryo, Adi Yulianto, 2015, *Analisis Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kampoeng Roti*, Jurnal Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Indonesia, Surabaya.

