



## Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru

Najra Nurani Nasution<sup>1\*</sup>, Okta Karneli<sup>2</sup>

najra.nurani6262@student.unri.ac.id<sup>1\*</sup>, okta.karneli@lecturer.unri.ac.id<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

<sup>1,2</sup>Universitas Riau

Received: 06 02 2023. Revised: 21 04 2023. Accepted: 14 05 2023.

**Abstract** : This study aims to determine whether perceived organizational support has an effect on performance, to find out whether perceived organizational support has an effect on employee job satisfaction, to determine whether job satisfaction has an effect on performance, and to determine whether perceived organizational support has an effect on performance through employee job satisfaction. The research method used is a quantitative method and uses secondary and primary data. Primary data was obtained from respondents who were collected through a questionnaire. The sample is 74 employees of PT. Artha Veda Pekanbaru from 292 populations by using random sampling technique. The scale of measurement uses a Likert scale. The data analysis includes: Outer Model, Inner Model and Hypothesis Testing. The research data analysis technique used SmartPLS 4. The results showed, (1) there was a significant effect of perceived organizational support on the performance of PT. Artha Veda Pekanbaru, (2) there is a significant effect of perceived organizational support on job satisfaction of employees of PT. Artha Veda, (3) there is a significant effect of job satisfaction on the performance of PT. Artha Veda, (4) there is a significant effect of perceived organizational support on performance through job satisfaction of employees of PT. Artha Veda.

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

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja, untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dan menggunakan data sekunder dan primer. Data primer didapat dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel terdapat 74 responden karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru dari 292 populasi dengan menggunakan teknik *random sampling*. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Analisis data meliputi : Outer Model, Inner Model dan Uji Hipotesis. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan, (1) terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* terhadap kinerja PT. Artha Veda Pekanbaru, (2) terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Artha Veda, (3) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Artha Veda, (4) terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Artha Veda.

**Kata Kunci** : *Perceived organizational support*, Kinerja, Kepuasan Kerja.

## PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan, sumber daya manusianya memegang peran terpenting. Satu di antara faktor tercapainya kesuksesan perusahaan disebabkan terdapat di dalamnya sumber daya manusia, yaitu karyawan. Dikarenakan karyawan merupakan pelaku atau penggerak dari semua tingkatan rencana hingga pada evaluasi yang dapat menggunakan sumber daya yang perusahaan miliki. Karyawan adalah modal utama bagi suatu perusahaan maka karyawan harus diatur secara profesional dan baik untuk terwujudnya keseimbangan antara tuntutan karyawan dengan kebutuhannya dan kemampuan perusahaan. Kunci penting untuk bisa mengembangkan perusahaan dengan baik yaitu keseimbangan. Menurut Afandi (2021) Seni dan ilmu dalam mengatur keterkaitan kerja serta peranan pekerjaan secara efisien dan efektif untuk mencapai sasaran organisasi, masyarakat, serta karyawan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Melalui penerapan fungsi manajemen dan operasional, dikelolanya sumber daya manusia menjadi aset penting maupun sumber daya agar berhasil memperoleh sasaran yang sudah ditentukan organisasi. Proses tersebut dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM) (Sinambela, 2019).

Mangkunegara dalam (Siregar & Pasaribu, 2022), menyatakan bahwa Kinerja pegawai yaitu pekerjaan yang hasil akhirnya dikerjakan karyawan dari segi kuantitas ataupun kualitasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian menurut Mathis dan Jackson dalam (Rahmawati & Zulafah, 2022) mendefinisikan kinerja dengan seberapa banyak kontribusi yang sudah dilakukan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Wibowo dalam (Siregar & Pasaribu, 2022) menyampaikan asal dari kata kinerja yaitu *performance* artinya prestasi kerja/hasil pekerjaan. Tetapi penting untuk disadari bahwa kinerja juga mengacu pada bagaimana pekerjaan dilakukan; itu bukan hanya produk kerja atau prestasi. Serta, Hasibuan dalam (Febriantoro & Juariyah, 2018) Perusahaan yang memiliki karyawan produktif berkinerja lebih baik secara keseluruhan dan mencapai lebih banyak tujuan mereka. (Febriantoro & Juariyah, 2018) menyatakan bahwasanya dimana tanggapan perusahaan yang mendukung bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Selaras dengan teori milik Robbins dalam (Febriantoro & Juariyah, 2018) yang mengungkapkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi perusahaan yang mendukung. Berdasarkan teori – teori

tersebut dengan perusahaan melakukan *perceived organizational support*, kinerja karyawan dapat meningkat dikarenakan karyawan yakin kepada perusahaan bahwa perusahaan menghargai keikutsertaan karyawan dan memedulikan kemakmuran karyawannya.

Metria dan Riana (2018) menyatakan bahwaanya Organisasi harus memperlakukan karyawan secara hormat karena mereka diharapkan untuk bekerja keras tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan mereka, termasuk kesejahteraan, penghargaan, pengakuan, dan peluang untuk berkembang. Karyawan akan menjadi tidak termotivasi dan sering absen jika mereka percaya bahwa kontribusi mereka tidak dihargai secara adil. Moral karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang dirasakan, yang pada akhirnya memberikan dampak kepada kinerja karyawannya (Febriantoro & Juariyah, 2018). Hal tersebut sesuai penelitian Hamida et al., 2020 dimana kriteria yang tinggi termasuk dukungan organisasi serta secara parsial kinerja pegawai dipengaruhi dengan signifikan oleh dukungan organisasi. Selain itu, dalam penelitian (Umamy et al., 2021) ditemukan bahwasanya kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi secara signifikan oleh persepsi dukungan organisasi.

Menurut (Afandi, 2021) Kepuasan kerja yaitu rasa menghargai kerja suatu individu yang dihasilkan dari sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaan mereka, termasuk perasaan dan perilaku. Ini adalah salah satu tujuan utama pekerjaan. Menurut E Sutrisno dalam (Siregar & Pasaribu, 2022) Produktivitas karyawan terkait erat dengan kepuasan kerja karyawan serta ketidakbahagiaan selalu berkorelasi pada keluhan dan tuntutan tingginya beban kerja. Tingginya tingkat rasa yang tidak puas di kalangan karyawan meningkatkan kecenderungan mereka untuk melakukan sabotase dan agresi pasif. Selain itu, menurut Sinambela (2019) Perasaan individu kepada pekerjaan yang berasal dari hasil upayanya (internal) serta faktor luar diri yang mendukungnya (eksternal), untuk hasil dan kondisi kerja, serta kerjanya itu sendiri disebut sebagai kepuasan kerja. Menurut (Afandi, 2021) kepuasan kerja sendiri memiliki 5 dimensi diantara lainnya ialah *work it self, supervision, coworker, promotion, dan pay*.

Perkembangan perusahaan itu bergantung kepada kinerja karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut dilatarbelakangi oleh bagaimana perusahaan tersebut kepada karyawannya. *Perceived organizational support* adalah salah satu bentuk faktor dalam membuat kinerja karyawan meningkat yang bisa perusahaan lakukan. Dengan perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya dan juga menghargai segala kontribusi karyawannya, maka karyawan perusahaan tersebut akan memiliki keyakinan terhadap perusahaannya.

Berhubungan pada pentingnya *perceived organizational support*, kinerja, serta pada kerja karyawan maka penulis menentukan objek penelitian di PT. Artha Veda yang dimana perusahaan ini adalah perusahaan yang bermitra dengan PT. RAPP yang bergerak di bidang *man supply power* yang beralamat di Jl. Bandung No. 3 Pekanbaru, Riau. Berdiri pada tahun 2009. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *man supply power*, PT. Artha Veda harus memperhatikan kinerja karyawan yang mereka miliki. Dengan tujuan tersebut maka PT. Artha Veda harus memiliki dukungan organisasi yang baik kepada karyawannya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, jika karyawan mempunyai dukungan organisasinya yang bagus sehingga karyawan nantinya merasa didukung penuh oleh perusahaan dan hal itu membuat karyawan merasa diperdulikan serta membuat rasa kepuasan kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan fenomena di atas, sehingga penulis akan melaksanakan penelitian agar diketahuinya seberapa jauh pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang akan disusun dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Artha Veda.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini dipakainya kuantitatif sebagai jenis penelitiannya. Menurut (Sugiyono, 2013) metode penelitian kuantitatif juga bisa dianggap menjadi teknik penelitian berbasis positivis yang dipakai dalam memeriksa sampel tertentu atau populasi, pengumpulan datanya memakai instrumen penelitian, dan datanya dianalisis berdasarkan statistik untuk diuji hipotesisnya yang sebelumnya telah ada. Penelitian ini dilaksanakan pada suatu perusahaan yang menjadi mitra dari PT. RAPP yaitu PT. Artha Veda. Penelitian ini dilakukan karena menurut pengamatan dari peneliti adanya masalah yang terjadi pada kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu peneliti ingin melihat seberapa signifikan kinerja yang dipengaruhi oleh *perceived organizational support* melalui kepuasan kerja karyawan. Yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Artha Veda sebanyak 292 orang karyawan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, dengan 74 orang/karyawan perusahaan sebagai sampelnya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1. Hasil Uji Direct Effect (Mean, STDEV, T-Values)

|                           | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ((O/STDEV)) | P values |
|---------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| KEPUASAN KERJA -> KINERJA | 0.574               | 0.532           | 0.133                      | 4.311                    | 0.000    |
| POS -> KEPUASAN KERJA     | 0.664               | 0.645           | 0.174                      | 3.821                    | 0.000    |
| POS -> KINERJA            | 0.398               | 0.433           | 0.110                      | 3.609                    | 0.000    |

Berikut adalah diuraikan secara lanjut dari uji hipotesis 1 bahwa H1 : berdasarkan tabel 8 bisa diketahui T-Statistic bernilai 3,609 > 1,96 serta p-value 0,000 < 0,05 pada PT. Artha Veda yang t-statisic bernilai melebihi 1,96 serta p-value bernilai di bawah 0,05 jadi ditolaknya Ho dan diterimanya Ha, sehingga hipotesis diterima. Hal itu dapat diartikan bahwasanya perceived organizational support pengaruhnya signifikan terhadap kinerja PT. Artha Veda. Uji Hipotesis 2 bahwa H2 : berdasarkan tabel 8 bisa diketahui T-Statistic bernilai 3,821 > 1,96 serta p-value berjumlah 0,000 < 0,05 pada PT. Artha Veda yang t-statisticnya bernilai melebihi 1,96 serta p-value bernilai di bawah 0,05. Hal itu dapat diartikan bahwasanya perceived organizational support pengaruhnya signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi ditolaknya Ho serta diterimanya Ha, sehingga hipotesis diterima. Uji Hipotesis 3 bahwa H3 : berdasarkan tabel 8 bisa diketahui T-Statistic bernilai 4,311 > 1,96 serta p-value berjumlah 0,000 < 0,05 pada PT. Artha Veda yang t-statisticnya bernilai 1,96 serta p-value bernilai di bawah 0,05 hal itu bisa diartikan bahwasanya kepuasan kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja. Jadi ditolaknya Ho serta diterimanya Ha, maka hipotesis diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Value)

|                                  | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ((O/STDEV)) | P values |
|----------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| POS -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA | 0.381               | 0.343           | 0.114                      | 3.338                    | 0.001    |

Dari tabel 2 hasil analisisnya memperlihatkan perceived organizational support pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja. Uji Hipotesis 4 bahwa H4 : berdasarkan tabel 9 bisa dilihat T-Statistic bernilai 3,338 > 1,96 serta p-value berjumlah 0,001 < 0,05 pada PT. Artha Veda yang t-statisticnya bernilai melebihi 1,96 serta p-value bernilai di bawah 0,05. Jadi, ditolaknya Ho serta diterimanya Ha, maka hipotesis diterima.

Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja PT. Artha Veda. Rhoades & Eisenberg dalam (Marbun & Jufrizen, 2022) menyatakan bahwa Persepsi karyawan tentang seberapa besar nilai majikannya serta kepedulian tentang kontribusinya dikenal menjadi persepsi dukungan organisasi. Ketika seorang pekerja merasakan bahwa atasannya menghargai kontribusinya, ini dikenal sebagai persepsi dukungan organisasi yang dimana menurut Robbins dalam (Febriantoro & Juariyah, 2018) dengan teori miliknya yang mengungkapkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Febriantoro & Juariyah, 2018) ialah Perusahaan yang berkinerja baik dapat meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan mereka.

Setelah dilakukannya pengujian, direct effect menghasilkan nilai yang memperlihatkan hasilnya signifikan pada variabel perceived organizational support terhadap kinerja yang p-valuenya bernilai 0,000 di bawah 0,05 serta path coefficient bernilai 0,398 yang dimana arahnya positif. Jadi hipotesis yang mengungkapkan bahwa “pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja pada PT. Artha Veda Pekanbaru” terbukti. Dari hasil penelitian diketahuinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada perceived organizational support terhadap kinerja. Pengaruhnya yang positif dan signifikan tersebut memperlihatkan bahwasanya bertambah baik dan tingginya persepsi dukungan organisasi yang ada pada karyawan menyebabkan kinerja karyawan akan bertambah tinggi pula.

Hasil dari penelitian ini selaras pada penelitian yang dilaksanakan Umamy et al., 2021 yang berjudul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwasanya kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi dengan signifikan oleh persepsi dukungan organisasi. Lalu ditemukan pula dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Zurriyati et al., 2020 yang judulnya Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Kinerja Karyawan Bidang produksi di PT Batanghari Barisan Padang. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwasanya kinerja berhubungan secara signifikan dengan Perceived Organizational Support pada Karyawan PT. Batanghari Barisan Kota Padang.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja PT. Artha Veda. *Perceived organizational Support* dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang karyawan miliki. Karyawan yang berada di perusahaan selalu menginginkan dukungan yang baik dari perusahaan jadi karyawan nantinya merasakan kepuasan kerja yang baik. Menurut (Afandi, 2021) pemenuhan kebutuhan karyawan yaitu satu di antara factor yang memberikan pengaruh pada

kepuasan kerja karyawan. Dengan baiknya pemenuhan kebutuhan, menyebabkan karyawan dapat mempunyai persepsi dukungan organisasi yang baik terhadap perusahaan serta nantinya berdampak baik juga kepada kepuasan kerja karyawan.

Setelah dilakukannya pengujian, uji direct effect memperlihatkan hasilnya yang signifikan pada variabel perceived organizational support terhadap kinerja dibuktikan p-valuenya bernilai 0,000 yang nilainya di bawah 0,05 serta path coefficient bernilai 0,664 yang dimana arahnya positif. Jadi hipotesis menerangkan bahwasanya “pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja pada PT. Artha Veda Pekanbaru” dapat dibuktikan. Dari hasil penelitian ini diketahuinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh perceived organizational support. Pengaruhnya yang positif signifikan tersebut memperlihatkan bahwasanya bertambah baik dan tingginya persepsi dukungan organisasi yang ada pada karyawan, jadi bertambah meningkatnya pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini selaras pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan Christian (2015) yang berjudul Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepemimpinan Situational Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. Penelitiannya tersebut menghasilkan bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi dengan signifikan oleh perceived organizational support pada karyawan Uranus. Lalu ditemukan pula penelitian yang dilaksanakan oleh Sari (2019) yang berjudul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwasanya keputusan kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi di PT. Dwiwira Lestari Jaya Kec. Biatan Kab. Berau Kalimantan Timur.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Artha Veda. Menurut (Afandi, 2021) Kepuasan kerja yaitu rasa menghargai pekerjaan individu yang dihasilkan dari sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaan mereka, termasuk perasaan dan perilaku. Ini adalah salah satu tujuan utama pekerjaan. Dalam teori Kreitner dan Kinicki dalam (Febriantoro & Juariyah, 2018) mengungkapkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Baiknya suatu kepuasan kerja yang ada dan karyawan merasakannya akan berdampak baik juga kepada kinerja yang dimana hasil kerja yang dihasilkan akan semakin baik karena karyawan merasakan kepuasan kerja yang baik.

Setelah dilakukannya pengujian, uji direct effect memperlihatkan hasilnya yang signifikan pada variabel perceived organizational support terhadap kinerja dibuktikan p-valuenya bernilai 0,000 yang nilainya di bawah 0,05 serta path coefficient bernilai 0,574 yang

dimana arahnya positif. Jadi hipotesis yang mengungkapkan bahwasanya “pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Artha Veda Pekanbaru” bisa dibuktikan. Dari hasil penelitian ini diketahuinya bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Pengaruhnya yang positif signifikan tersebut memperlihatkan bahwasanya bertambah baik serta tingginya kepuasan kerja yang ada pada karyawan, sehingga kinerja karyawan akan bertambah tinggi juga.

Hasil penelitian ini selaras pada penelitian yang dilaksanakan oleh Febriantoro & Juariyah (2018) yang berjudul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Hasil dari penelitiannya tersebut ditemukan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Lalu ditemukan juga penelitian yang dilaksanakan Siregar & Pasaribu (2022) yang berjudul Pengaruh Dukungan organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa kinerja awak kapal tundah dipengaruhi dengan signifikan oleh kepuasan kerja pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Artha Veda. Setelah dilakukannya pengujian, uji direct effect memperlihatkan hasilnya yang signifikan pada variabel perceived organizational support terhadap kinerja dibuktikan p-valuenya bernilai 0,001 di bawah 0,05 serta path coefficient bernilai 0,381 yang dimana arahnya positif. Jadi hipotesis yang mengungkapkan bahwasanya “pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru” bisa dibuktikan. Dari hasil penelitian ini diketahuinya bahwa secara tidak langsung yang positif perceived organizational support mempengaruhinya kinerja melalui kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening yang dibutuhkan untuk memperkuat pengaruh dari perceived organizational support terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya yang positif dan signifikan tersebut memperlihatkan bahwasanya bertambah baiknya persepsi dukungan organisasi, sehingga kinerja karyawan serta kepuasan kerja akan bertambah baik juga.

Hasil penelitian ini selaras pada penelitian yang dilaksanakan oleh Marbun & Jufrizen (2022) yang berjudul Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwasanya

kinerja dipengaruhi dengan signifikan oleh persepsi dukungan organisasi melalui kepuasan kerja pada dinas ketahanan pangan dan peternakan provinsi sumatera utara.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan pada karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru, mengenai *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Sehingga bisa diambil kesimpulannya, yaitu: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan perceived organizational support terhadap kinerja PT. Artha Veda Pekanbaru. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan perceived organizational support terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan perceived organizational support terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Djanurkoening (ed.); 2 ed.). ZANAFAPUBLISHING.
- Agustyna, A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28–38. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319>
- Christian, L. Y. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepemimpinan Situational Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. *Agora*, 3(1), 442–449.
- Febriantoro, K., & Juariyah, L. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional (Perceived Organizational Support) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *EKOBIS - Ekonomi Bisnis*, 23(2), 81–90.
- Hamida, Sodik, & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 36–49. <https://doi.org/10.31328/jim.v6i1.1309>
- Marbun, H. S., & Jufrizen. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi &*

- Ekonomi Syariah*), 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Rahmawati, S. N., & Zulaifah, E. (2022). *Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan: Studi Metaanalisis terhadap Penelitian di Indonesia Perceived Organizational Support and Employees ' Performance : A Meta Analysis for Research Studies in Indonesia* . 27, 379–402. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art10>
- Saputra, N., ; Hayat; Hesty Aisyah;Dyah Palupiningtyas; Farid Ardiansyah;, Karneli, O., & Khusna, ; Bahri; Khanifatul. (2022). The Influential Factors of Work Productivity During Covid-19: The Effect of Digital Skill, Collaboration, and Organizational Support. *Jurnal Sosioteknologi*, 21(1), 1–14. <https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2022.21.1.8>
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Sinambela, P. D. L. P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (S. ; Damayanti & Restu (ed.); 4 ed.). PT. BUMI AKSARA.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, tesis, dan Disertasi*. Mitra Wacana Media.
- Umamy, S. H., Hana, S. W. L., & Puspitasari, N. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 6(2), 97–102. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v6i2.4978>
- Zurriyati, Z., Nastasia, K., & Okfrima, R. (2020). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Kinerja Karyawan Bidang Produksi di PT Batanghari Barisan Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 190–196. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.68>