

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

---

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)  
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

---

Perangin-Angin, Cheery Anjeliqa Br

2025

# Pengaruh Kompensasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi

---

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/558>

*Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas*

**PENGARUH KOMPENSASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PIJER  
PDI KEKELENGEN CABANG BERASTAGI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**CHEERY ANJELIQA BR PERANGIN-ANGIN  
NPM : 210110045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS  
MEDAN  
2025**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PIJER  
PODI KEKELENGEN CABANG BERASTAGI**

**CHEERY ANJELIQA BR PERANGIN-ANGIN  
NPM: 210110045**



**Disahkan Oleh  
Ketua Program Studi**

**Disetujui Oleh Pembimbing**

**Dr. Miska Irani Tarigan, MM**  
**NIDN : 0108108002**

**Riko Fridolend Sianturi, S.Sos., M.Si**  
**NIDN : 0120038501**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PIJER  
PODI KEKELENGEN CABANG BERASTAGI**

**CHEERY ANJELIOA BR PERANGIN-ANGIN**  
**NPM: 210110045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI**

**Medan, 17 September 2025**

**Penguji I**



**Immanuel Tarigan, SE, M.Si**  
**NIDN : 0112067702**

**Penguji II**



**Helena Sibotang, SE, MM**  
**NIDN : 0102049303**

**Ketua Penguji**



**Riko Fridolend Sianturi, S.Sos., M.Si**  
**NIDN : 0120038501**

**Dekan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis**



**Dr. Kornel Munthe, SE, M.Si**  
**NIDN : 0128097301**

**Ketua Program Studi**



**Dr. Miska Irani Tarigan, MM**  
**NIDN : 0108108002**

## HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cheery Anjeliqa Br Perangin-Angin  
NPM : 200110145  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Program : Strata Satu  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Dukungan Organisasi dan  
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen  
Cabang Berastagi

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya Saya sendiri bukan plagiat, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik penelitian ilmiah.

Apabila kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiat dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, September 2025  
Peneliti,

Cheery Anjeliqa Br Perangin-Angin  
NPM: 210110045

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Identitas

1. Nama : Cheery Anjeliqa Br Perangin-Angin
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tanggal Lahir : Berastagi, 15 Juli 2003
4. Agama : Kristen
5. Nama Ayah : Efendi Perangin-Angin
6. Nama Ibu : Dewani Br Tarigan
7. Alamat Orangtua : Desa Ajjulu
8. Alamat Penulis : Jl. Setiabudi
9. Nomor HP/WA : 083199532201

### II. Riwayat Pendidikan

1. 2009- 2015 : SDN 047163 Ajjulu
2. 2015 - 2018 : SMPN 3 Berastagi
3. 2018 – 2021 : SMAS Masehi GBKP Berastagi
4. 2021 – 2025 : Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi Dari Universitas Katolik  
Santo Thomas

## ABSTRAK

### **CHEERY ANJELIQA BR PERANGIN-ANGIN 210110045, PENGARUH KOMPENSASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PIJER PODI KEKELENGEN CABANG BERASTAGI**

**Pembimbing: Riko Fridolend Sianturi, S.Sos., M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Populasi karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi bagian seluruh karyawan perbankan sebanyak 44 orang dengan sampel sebanyak 44 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, regresi linera berganda, uji t, uji F dan koefisien dereminasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 27.

Hasil penelitan menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda adalah :  $Y = 5.055 + 0,231X_1 + 0,306X_2 + 0,113X_3$ . Artinya dalam uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi dengan Nilai  $t_{hitung}$  (2.161) >  $t_{tabel}$  (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,037 < 0,05$  sehingga diambil keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi.

Nilai  $t_{hitung}$  (3.276) >  $t_{tabel}$  (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga diambil keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya variabel dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi.

Nilai  $t_{hitung}$  (2.066) >  $t_{tabel}$  (1,683) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,045 < 0,05$  sehingga diambil keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi cabang Berastagi.

Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.565 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebesar 56,5% sedangkan 43,5% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, beban kerja dan stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Kompensasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja, kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

### ***CHEERY ANJELIQA BR PERANGIN-ANGIN 210110045, THE INFLUENCE OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PIJER PODI KEKELENGEN BERASTAGI BRANCH***

***Supervisor: Riko Fridolend Sianturi, S.Sos., M.Si***

*This study aims to examine and analyze the influence of compensation, organizational support, and job satisfaction on employee performance at PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi, Berastagi Branch. Data were collected through questionnaires, interviews, and observations. The research population consisted of all 44 employees of PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi, Berastagi Branch, with a sample size of 44 respondents selected using a saturated sampling or census technique. The analytical methods employed in this study include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ), with the assistance of SPSS Version 27.*

*The results indicate that the multiple regression equation is:  $Y = 5.055 + 0.231X_1 + 0.306X_2 + 0.113X_3$ . The t-test results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi, Berastagi Branch, with a t-value (2.161) > t-table (1.683) and a significance level of  $0.037 < 0.05$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that compensation positively and significantly influences employee performance.*

*Organizational support also has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value (3.276) > t-table (1.683) and a significance level of  $0.002 < 0.05$ . Hence,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted.*

*Job satisfaction likewise shows a positive and significant influence on employee performance, with a t-value (2.066) > t-table (1.683) and a significance level of  $0.045 < 0.05$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted.*

*The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.565, indicating that employee performance can be explained by compensation, organizational support, and job satisfaction by 56.5%, while the remaining 43.5% is explained by other factors such as work discipline, workload, and job stress, which were not examined in this study.*

***Keywords:*** *Compensation, organizational support, job satisfaction, employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**PENGARUH KOMPENSASI, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PIJER PODI KEKELENGEN CABANG BERASTAGI**”. Skripsi ini disusun sebagai syarat dalam mencapai gelar Sarjana (S1) pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Maidin Gultom, SH., M. Hum**, selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas.
2. Bapak **Dr. Kornel Munthe**, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
3. Ibu **Dr. Miska Irani Tarigan**, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
4. Ibu **Esli Silalahi, SE., M.Si**, sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
5. Bapak **Riko Fridolend Sianturi, S.Sos., M.Si**, sebagai dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan, masukan dan meluangkan waktu untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak **Immanuel Tarigan, SE, M.Si** selaku dosen penguji pertama yang telah banyak memberikan saran maupun masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu **Helena Sihotang, S.E, MM** selaku dosen penguji kedua yang telah banyak memberikan saran maupun arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan yang telah banyak memberikan pelayanan dan kerjasama yang baik dengan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis, Ayah tercinta Efendi Perangin-Angin dan Ibu tersayang Dewani Br Tarigan dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis, yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka tidak pernah merasakan duduk di bangku perkuliahan. Terimakasih selalu ada, selalu mendukung penulis baik dari dukungan moril dan materiil dan selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang penulis tempuh. Terimakasih atas kerja keras, doa dan kepercayaan yang tak tergantikan. Terakhir, terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.
10. Teristimewa kepada saudara penulis, Charisa Nikita Br Perangin-Angin yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada sahabat-sahabat penulis, Putri Theresia, Fakta Riang Gulo, Elyshabeth Sindy Sinurat, dan Natasya Simbolon yang sudah menemani, memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Terakhir terimakasih kepada diri saya sendiri, karena telah mampu bertahan, berusaha keras dan berjuang selama proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis terbuka atas kritik dan saran yang bersifat konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang. Semoga Tuhan menyertai kita semua.



Medan, September 2025

Penulis,

**CHEERY ANJELIQA BR PERANGIN-ANGIN**  
**NPM:210110045**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b><i>ii</i></b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Kompensasi .....	18
2.2.1 Pengertian Kompensasi .....	18
2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi .....	19
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	21
2.2.4 Indikator Kompensasi.....	26

2.3 Dukungan Organisasi.....	28
2.3.1 Pengertian Dukungan Organisasi .....	28
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi .....	29
2.3.3 Indikator – Indikator Dukungan Organisasi .....	31
2.4 Kepuasan Kerja.....	32
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	32
2.4.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	33
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	35
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	37
2.5 Kinerja Karyawan.....	40
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	40
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	41
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	42
2.6 Kerangka Berpikir .....	44
2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	45
2.6.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	46
2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	47
2.7 Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	50
3.2 Lokasi Penelitian .....	50
3.3 Populasi Dan Sampel.....	50
3.3.1 Populasi .....	50
3.3.2 Sampel .....	51

3.4	Operasionalisasi Variabel.....	51
3.5	Skala Pengukuran Variabel.....	53
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.7	Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas .....	54
3.7.1	Uji Validitas .....	54
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	55
3.8.	Metode Analsis Regresi Linear Berganda .....	56
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	56
3.8.2	Uji T (Uji Parsial).....	58
3.8.3	Uji F (Uji Simultan).....	59
3.8.4	Koefisien Determinasi.....	60
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	61
4.1.1	Sejarah PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen .....	61
4.1.2	Visi dan Misi PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen .....	67
4.1.3	Logo PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen .....	67
4.1.4	Struktur Organisasi PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen .....	68
4.2	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	74
4.2.1	Uji Validitas.....	74
4.2.2	Uji Reliabilitas .....	76
4.3	Gambaran Umum Responden.....	77
4.3.1	Identitas Responden.....	77

4.4 Deskriptif Jawaban Responden .....	79
4.4.1 Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kompensasi .....	79
4.4.2 Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Dukungan Organisasi	80
4.4.3 Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	81
4.4.4 Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	84
4.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	84
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
4.6 Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.....	90
4.7 Uji Hipotesis .....	92
4.7.1 Uji Simultan (Uji F).....	92
4.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	93
4.8 Koefisien Determinasi.....	94
4.9 Pembahasan.....	95
4.9.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.....	95
4.9.2 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi.....	96
4.9.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi .....	97
4.9.4 Pengaruh Kompensasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi .....	98

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>102</b>
5.1 Kesimpulan .....	102
5.2 Saran.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>108</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Nama Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Persentase Pencapaian jumlah kredit PT BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi 2020-2024	4
Tabel 1.2	Bonus Karyawan Pada PT BPR Pijer Podi Cabang Berastagi 2020-2024.	5
Tabel 1.3	Data <i>Turn Over</i> Karyawan Dari Tahun 2022-2024	6
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	52
Tabel 3.2	Skor Skala Likert	53
Tabel 4.1	Item-Total Statistics	75
Tabel 4.2	Item-Total Statistics	75
Tabel 4.3	Item-Total Statistics	75
Tabel 4.4	Item-Total Statistics	76
Tabel 4.5	Reliability Statistics	76
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan	77
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
Tabel 4.9	Deskriptif Jawaban Terhadap Kompensasi PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi	79
Tabel 4.10	Deskriptif Jawaban Terhadap Dukungan Organisasi PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi	80
Tabel 4.11	Deskriptif Jawaban Terhadap Kepuasan Kerja PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi	82
Tabel 4.12	Deskriptif Jawaban Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen Cabang Berastagi	83
Tabel 4.13	Hasil Uji Statistik	87
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	88
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	90
Tabel 4.17	Hasil Uji F	92
Tabel 4.18	Hasil Uji t	93
Tabel 4.19	Hasil Koefisien Determinasi	94

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Nama gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	48
Gambar 4.1	Logo PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen	67
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT Bank Perkreditan Rakyat Pijer Podi Kekelengen	68
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas (Gafik Histogram)	85
Gambar 4.4	Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot	86
Gambar 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	89



## DAFTAR LAMPIRAN

No	Nama Lampiran	Halaman
1	Kuesioner	108
2	Tabulasi Sampel	112
3	Tabulasi uji validitas dan reliabilitas 30	113
4	Tabel F (untuk uji F)	114
5	Tabel t (untuk uji t)	115
6	Hasil pengolahan SPSS	116



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Almaida Agustyna, & Arif Partono Prasetio. (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>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2016). *Psikologi Industri*. Liberty. <https://www.libertyyogyakarta.com>
- Chandra, C. (2016). Analisis Dampak Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi*, 10, 52.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10, 395.
- Daryanto, B. &. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Eisenberger, L. R. dan R. (2017). “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”. *Journal of Applied Psychology*, 87, No. 4, 671.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12184574/%0A>
- Elisabeth Ambalele. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nampar Nos Ruteng. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 4735–4741.
- Esther Kembauw, Sri Mulyono, Hetty Ismainar, A. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada. <https://perpustakaan.idaqu.ac.id/opac/detail-opac?id=422>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1237496>
- Hamali, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.  
[https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl\\_file/penelitian/20596\\_11\\_DAFTAR\\_PUSTAKA.pdf](https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/20596_11_DAFTAR_PUSTAKA.pdf)

- Hendry Setiyawan, D. S. N. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan STIE Putra Bangsa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1.
- Hidayatullah, A. J., & Kurniawan, I. S. (2023). Rekan Kerja Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Kapanewon Girimulyo Kulon Progo. *Jurnal EK&BI*, 6, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i2.1179>
- James N. Kurtessis, Robert Eisenberger, Michael T. Ford, Louis C. Buffardi, Kathleen A. Stewart, C. S. A. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43, 671.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Lalawi, F. F., Manueke, S., Rambing, P. R., & Dua, I. L. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado. *Jurnal MABP*, 5(1), 49–60.
- Lubis, A. F. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Luar Negeri Bank Indonesia Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*, 7, 67.
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. J. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 1–8.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (11th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Deepublish (CV Budi Utama). <https://penerbitdeepublish.com>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.
- Nenin Kartika Sari. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Karyawan PT. Dwiwira Lestari Jaya Kalimantan Timur. *Psikoborneo*, 7, Nomor 1, 8.
- Ni Kadek Savitri, Y. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 16, 221. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jep/article/view/73046>
- Nurdin Batjo, S.Pt., MM., M.Si. dan Dr. Mahadin Shaleh, M. S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur.

- Partina, R. R. dan A. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkoasku Jawa Barat. *Telaah Bisnis*, 20, 167.
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajeme*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1138015>
- Supriyanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/409547-manajemen-sumber-daya-manusia-47e9172e.pdf>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana (Prenadamedia Group).
- Sutrisno, E. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 8, 165.
- Syarifudin, Sudarmadji, S. (2022). “Pengaruh Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior di KPP Perusahaan Masuk Bursa.” *Jurnal Bisnis Labora*, 1 No. 1.
- Umar, H. (2017). Indikator Kompensasi dalam Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5, No. 1, 16.

[tps://www.rajawalipers.com/metode-penelitian-untuk-skripsi-dan-tesis-bisnis](https://www.rajawalipers.com/metode-penelitian-untuk-skripsi-dan-tesis-bisnis)

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Winardi. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi, Beban Kerja, dan Konflik Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7, 45.

Yadiaman, P. dan. (2020). Prospek dan Tantangan Industri Penerbitan Jurnal dan Prosiding Melalui Teknologi E-Publishing di Era Digital. *Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 41, 65.

