
ANALISIS MAKSIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI PERAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Studi kasus PDAM Tirta Dharma Purabaya)

Oleh

Risca Dyah Ayu Puspitasari¹, Adya Hermawati², Wahyu Wulandari³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Email: ¹riscapradian12@gmail.com

Article History:

Received: 02-01-2023

Revised: 16-01-2023

Accepted: 08-02-2023

Keywords:

Dukungan Organisasi,
Pengembangan karir,
Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan

Abstract: Sumber daya manusia menjadi peran penting dalam penentu keberhasilan perusahaan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan pengembangan karir melalui *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dharma Purabaya Madiun. Responden dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Data diproses melalui software Smart Partial Least Square (PLS). Hasil menunjukkan bahwa (1) Dukungan organisasi mampu berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (2) Pengembangan karir mampu memberi efek pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (3) Dukungan organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan (4) Pengembangan karir berkontribusi terhadap kinerja karyawan (5) *Organizational Citizenship Behavior* mampu meningkatkan kinerja karyawan (6) Dukungan organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* berkontribusi terhadap kinerja karyawan (7) Pengembangan karir melalui *Organizational Citizenship Behavior* berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat membuat karyawan mulai berlomba- lomba untuk bekerja agar tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja yang tinggi pada hakikatnya merupakan pendayagunaan sumber daya secara tepat, efisien, dan berdaya guna. Sumber daya manusia menjadi sumber penggerak dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut pengaruh dan dukungan dari dalam maupun luar juga berdatangan.

PDAM Tirta Dharma Purabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa atau pelayanan masyarakat yang menjadi pusat pelayanan air minum di Madiun. Sehingga tentu saja membutuhkan karyawan yang memberikan performa lebih dan mampu memberikan dampak baik bagi perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2018), kinerja merupakan hasil kinerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu dukungan organisasi dinilai sangat penting dan dibutuhkan menjalankan tujuan perusahaan menurut (Metriana, 2018)

dukungan organisasi yang dirasakan karyawan menunjukkan adanya tingkatan yang baik yang dirasakan karyawan bahwa perusahaan menghargai kerja keras mereka. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian yaitu karyawan yang memiliki tingkat dukungan yang tinggi akan meningkatkan kinerja, karena itu bermanfaat bagi organisasinya (Hermawati et.al 2020).

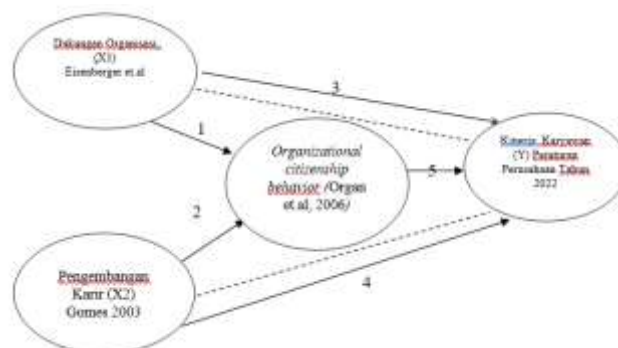
(Handoko, 2014) menyatakan bahwa pada variabel pengembangan karir dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa apabila semakin baik pengembangan karir yang dimiliki maka secara langsung juga akan memaksimalkan kinerja.

Hal lain juga menyangkut kinerja ialah *organizational citizenship behavior* seharusnya karyawan mampu mencerminkan perilaku *extra role* dalam melakukan pekerjaan, karena sangat berdampak baik bagi perusahaan. Sebagaimana hasil riset yang dilakukan oleh (Fitriani & Dewi, 2017), menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan secara individu melakukan pekerjaan dengan suka rela diluar tanggung jawab mereka melebihi tugas dan tanggung jawab yang ada diorganisasi guna mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Berdasarkan pada uraian tersebut penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang analisis peran *Organizational Citizenship Behavior* berbasis dukungan organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian eksplanatory yang menjelaskan hubungan kasual dan pengujian hipotesa. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Dukungan organisasi, Pengembangan karir, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kinerja karyawan. Subjek penelitian dilakukan di PDAM Tirta Dharma Purabaya Madiun. Sumber data berasal dari data internal, sedangkan jenis data yaitu data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa profil perusahaan, data pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PDAM Tirta Dharma Purabaya Madiun karyawan yang berjumlah 90 karyawan, kemudian teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportional random sampling* populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran angket atau kuesioner. Analisis data dalam penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan *partial least square* dengan *software* yang digunakan ialah microsoft excel dan *smartPLS* versi 3.0 Model konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2. Model Konseptual

Sumber:

1. Faradisha (2013), NoerHayati (2020)
2. Amar Balbed dan DesakKetutSintaasih (2019), Ni Luh Putu AriestaAnggaDewi (2020)
3. Rismanto (2020), Agustyna (2020),
4. f. Anif Farida (2021), Oktariyani (2019), Ammar Balbed (2019), NovitriNilam Sari (2016).
5. A. Suzana (2017), Putri (2018).

HIPOTESIS

- H1. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
H2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
H3. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
H4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
H5. Pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan
H6. Pengaruh Dukungan Organisasi Melalui *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan.
H7. Pengaruh Pengembangan Karir Melalui *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; dan 3) berdasarkan masa kerja. Ke-tiga karakteristik responden tersebut secara berurutan ditampilkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	68	75,56%
	Perempuan	22	24,44%
Usia	20- 30 Tahun	15	16,67%
	31 – 40 tahun	36	40,00%
	41 – 50 tahun	39	43,33%
Masa Kerja	1 – 2 Tahun	0	0%
	3 – 4 tahun	22	24,44%
	Lebih dari 5 tahun	68	75,56%

Sumber: data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki menjadi responden yang terbanyak dengan 68 orang atau sebesar 75,56%, sedangkan responden berdasarkan usia 41 – 50 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 39 orang atau sebesar 43,33%, dan responden dengan berdasarkan masa kerja Lebih dari 5 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 68 orang atau sebesar 75,56%.

Cronbach's alpha adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan nilai lebih besar dari 0.60 (Creswell & Creswell, 2017). *Composite reliability* merupakan

kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor lebih dari 0.70 (Creswell & Creswell, 2017). *Average variance extracted* menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten dengan syarat nilai lebih besar dari 0.50 (Creswell & Creswell, 2017). Hasil uji *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 2. *Cronbach's Alpha, Composite Reliabilitas, dan Average Variance Extracted*

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Dukungan Organisasi (X1)	0.981	0.984	0.857
Pengembangan Karir(X2)	0.968	0.971	0.828
<i>Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	0.984	0.985	0.818
Kinerja karyawan (Y)	0.971	0.975	0.812

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2, menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 yang artinya disebutkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel. Kemudian, nilai *composite reliability* dari keempat variabel tersebut lebih besar dari 0.70 yang artinya instrumen penelitian adalah reliabel. Selanjutnya, nilai *average variance extracted* dari keempat variabel tersebut lebih besar 0.50 dengan ini dikatakan instrumen penelitian adalah valid.

Nilai *R-Square* merupakan suatu nilai yang memperhatikan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Riyanto & Hatmawan, 2020). Hasil uji *r-square* dan *r-square adjusted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai R-Square

Konstruk	<i>R Square</i>
OCB(Z)	0.831
Kinerja (Y)	0.696

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan nilai R-Square untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.831 atau 83,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 83,1% variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dipengaruhi variabel dukungan organisasi dan pengembangan karir dan kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kemudian, tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk Nilai R Square *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,696. Hal ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk lainnya sebesar 69,6%.

Path coefficient adalah koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu, sedangkan *specific indirect effect* bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dengan endogennya. Hasil uji *path coefficient* dan *specific indirect effects* dapat dilihat pada tabel dibawah ini,

sebagai berikut:

Tabel 4. *Path Coefficients dan Spesific Indirect Effects*

No	Hubungan Konstruk	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
1	Dukungan organisasi terhadap OCB	0.570	0.570	0.149	2.027	0.043
2	Pengembangan karir terhadap OCB	0.360	0.360	0.121	2.965	0.003
3	Dukungan organisasi terhadap Kinerja	0.302	0.305	0.123	4.649	0.000
4	Pengembangan karir terhadap Kinerja	0.238	0.230	0.103	2.316	0.021
5	OCB terhadap Kinerja	0.470	0.476	0.168	2.803	0.005

Sumber: data kuesioner diolah, (2022)

Berdasarkan tabel *path coefficient* dan *spesific indirect effect* menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh. Selanjutnya, pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan, dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, pengembangan karir terhadap kinerja berpengaruh signifikan *Organizational citizenship behavior* berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Sebagai mana pada hasil Analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan organisasi dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada *organizational citizenship behavior*, sehingga H₁ diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel dukungan organisasi dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada *organizational citizenship behavior*. Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh peneliti (Agustiningrum, 2016) yang mengatakan bahwa dukungan organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan serta memberikan tanda yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang secara signifikan kepada *organizational citizenship behavior*, sehingga hipotesis H₂ diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel pengembangan karir dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada *organizational citizenship behavior*. Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh peneliti Pengembangan karir sangat membantu karyawan guna merencanakan karir masa depan mereka dalam perusahaan. (Heliyani & Hardi, 2021)

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan organisasi memberikan pengaruh yang secara signifikan kepada kinerja karyawan, sehingga hipotesis H₃ diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel dukungan organisasi dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada kinerja karyawan. Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh peneliti (Arifin et al., 2019) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Perusahaan tentu harus menyadari bahwa setiap pegawai memiliki kebutuhan untuk di dukung oleh perusahaan tempat dia bekerja untuk dapat dengan maksimal bekerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang secara signifikan kepada kinerja karyawan, sehingga hipotesis H₄ diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel pengembangan karir dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada kinerja karyawan. Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh peneliti menurut (Siagian, 2015), pengembangan karir usaha yang dilakukan secara formal dan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya pengembangan karir akan meningkatkan jenjang karir karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. (Rosyidawaty, 2018).

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* memberikan pengaruh yang secara signifikan kepada kinerja karyawan, sehingga hipotesis H₅ diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel *organizational citizenship behavior* dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada kinerja karyawan. Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh peneliti (Purba & Seniati, 2004) berpendapat bahwa manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja, Pernyataan ini diperkuat oleh (Alhamda & Sanusi, 2013) yang mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi performa organisasi bahwa penelitian tentang pengaruh hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh hubungan yang positif dan signifikan (Najih & Mansyur, 2022).

Pengaruh Dukungan Organisasi Melalui *Organizational citizenship behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan organisasi melalui *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan memberikan

pengaruh yang secara signifikan kepada kinerja karyawan, sehingga hipotesis H₆ diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel dukungan organisasi melalui *organizational citizenship behavior* dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada kinerja karyawan. Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh peneliti (Alkerdawy, 2014). karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi dan pengembangan karir yang tinggi harus upaya sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja, karena itu sangat bermanfaat bagi organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam riset ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir melalui *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh yang secara signifikan kepada kinerja karyawan, sehingga hipotesis H₇ diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel pengembangan karir melalui *organizational citizenship behavior* dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada kinerja karyawan. Riset ini serupa dengan apa yang dilakukan oleh peneliti oleh (Indarto Adi, 2022) penelitian yang dilatar belakangi oleh permasalahan mengenai kinerja yaitu belum tercapainya target yang telah ditentukan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara langsung dan tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

KESIMPULAN

1. Dukungan organisasi memberi efek terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Pengembangan mampu berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Dukungan organisasi berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan.
4. Pengembangan karir memberi efek pada Kinerja Karyawan.
5. *Organizational citizenship behavior* mampu meningkatkan kinerja karyawan.
6. Efek mediasi *organizational citizenship behavior* mampu memediasi dukungan kinerja apabila ditingkatkan secara maksimal.
7. Efek mediasi *organizational citizenship behavior* mampu memediasi pengembangan karir apabila ditingkatkan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustiningrum, S. D. (2016). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 212–225.
- [2] *Analisis Strategi dan Pengaruhnya*. 690–697.
- [3] Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 64–76. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2393>
- [4] Artanti, Y. (2017). *Peran Dukungan Organisasional Pada Pemasaran Internal Perusahaan*.
- [5] Astaginy, N., Wonua, A. R., Ismanto, & Fitri Kumalasari. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *Proceedings*

- of the 1st Indonesian Annual Conference Series, 1, 2022(2014), 66–73.
- [6] Dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi&EkonomiSyariah)*, 5(1), 717– 724. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.641>
- [7] Hermawati, A. (2020). Transglobal leadership approach to sustainable tourism competitiveness at tourism sector-engaged MSMEs through integrated human resource performance and responsible marketing. *International Journal of Tourism Cities*, 6(4), 863–883.
- [8] Hermawati, A. (2021). The influence of quality of work-life and compensation on employee performance through organizational culture (study of agricultural extension in Pasuruan Regency). *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1-12.
- [9] Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behaviour in relationship between transglobal leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1143– 1158.
- [10] Lestari, D., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Rifan Financindo berjangka Jakarta. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 1–26.
- [11] Maryono, D., & Djalul P., S. (2016). Analisis Kinerja Penanganan Keluhan Pelanggan Pada PT.
- [12] Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- [13] Munir, M., Issalillah, F., Darmawan, D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi
- [14] Najih, S., & Mansyur, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 347–354. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.554>
- [15] PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten. <https://doi.org/10.55916/smart.v13i1.43>
- [16] Rohman, T., Zulklifi, Z., & Wulandari, W. (2022, December). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Surya Kemasindo Malang). In Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB) (Vol. 3, No. 1, pp. 1216-1225).
- [17] Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- [18] Silviana Mursidta. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–12.
- [19] 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>
- [20] Wulandari, W., & Sodik, S. (2022, November). REPUTASI MEREK DAN PERAN

MEDIASI KEUNGGULAN BERSAING PADA KINERJA UKM BATIK DI MALANG. In Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH) (Vol. 5, No. 1, pp. 125-134).

- [21] WULANDARI, Wahyu; SODIK, Sodik; HANDINI, Dharmayanti Pri. PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN PEOPLE EQUITY TERHADAP KINERJA UKM KERAJINAN DI MALANG RAYA MELALUI STRATEGI INOVASI. In: Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH). 2020. p. 77-86.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN