



---

## Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Anggota di Kepolisian Resort Kolaka

---

### INFO PENULIS   INFO ARTIKEL

Joko Tri Brata      ISSN: 2808-1307  
Universitas Sulawesi Tenggara      Vol. 3, No. 1, April 2023  
[joko\\_triabrata@yahoo.co.id](mailto:joko_triabrata@yahoo.co.id)      <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

Nonia Sakka Lebang  
Universitas Sulawesi Tenggara  
[lebangnonia@gmail.com](mailto:lebangnonia@gmail.com)

Asnawi  
Kepolisian Resort Kolaka  
[asnawiawi964@gmail.com](mailto:asnawiawi964@gmail.com)

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

---

### **Saran Penulisan Referensi:**

Brata, J. T., Lebang, N. S., & Asnawi. (2023). Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Anggota di Kepolisian Resort Kolaka, *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 82-89.

---

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi anggota tentang dukungan organisasi di Kepolisian Resort Kolaka. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari hasil kuesioner dan pendalaman melalui wawancara dan dianalisa dengan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menggambarkan bahwa dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif, membuat baiknya pelayanan anggota Kepolisian Resort Kolaka dalam melakukan layanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Pelayanan, Anggota Kepolisian

### **Abstract**

This study aims was to determine the members' perceptions of organizational support at the Kolaka Resort Police. The data used is secondary data obtained from the results of questionnaires and in-depth interviews by analysis by Deskriptif kualitatif. The results of the study illustrate that the support received from the organization in the form of training, equipment, expectations and a productive work team, makes the services of members of the Kolaka Resort Police good in providing services to the community.

**Keywords:** Organizational Support, Services, Members of the Police Unemployment

## **A. Pendahuluan**

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (dalam Vivi dan Rorlen, 2007) menyebutkan kinerja adalah unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja anggota kepolisian haruslah memiliki karakteristik yang kompeten misalnya; ketrampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian serta moral dan etos kerja yang tinggi. Hal itu disebabkan beban kerja Polisi cukup berat dan terkadang nyawa sebagai taruhannya ketika bertugas dilapangan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja adalah dukungan organisasi yang ditekankan pada salah satu pandangan bahwa salah satu penunjang yang mempengaruhi perilaku anggota kepolisian dari lingkungan itu sendiri (Nugraheny, 2009). Menurut Mathis dan Jackson (dalam Indaryanti dan Bodroastuti, 2009) Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap anggota kepolisian akan menciptakan situasi kerja yang kondusif.

### **Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi digambarkan sebagai upaya bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap anggota atas kehidupan serta kebutuhannya (Untari et al., 2021). Banyak ragam dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan rasa saling menghormati, penghargaan berupa gaji, dan promosi yang dinilai mampu mendukung seorang anggota serta dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesejahteraannya (Diana & Frianto, 2021).

### **Kinerja Anggota**

Kinerja akan terwujud dengan baik apabila organisasi memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi Anggota, dalam hal ini diperlukan adanya upaya meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing. Sejalan yang dikemukakan oleh Brahmasari dan Suprayetno, (2008) mengenai faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasi (kesempatan untuk bekerja).

Secara umum, kinerja akan mengacu pada pencapaian individu yang mampu memberikan dampak atas terpenuhinya visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi (Fajilan et al., 2021). Kinerja adalah keseluruhan kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai oleh seorang anggota Polri dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi kepada anggota Polri (Adika, 2016). Kualitas dan kuantitas kerja anggota Polri yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya sehingga hal tersebut akan menjadi perhatian khusus dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dengan meningkatkan kinerja anggota Polri (Weny et al., 2021). Kinerja yang baik juga dapat dicapai dengan kualitas seorang anggota Polri dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengalaman serta keseriusan waktu yang sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku (Celep, 2012).

## **B. Metodologi**

Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Resort Kolaka, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dalam bentuk hasil kuesioner dan pendalaman melalui wawancara pada sampel terpilih sebanyak 30 Orang anggota Kepolisian Resort Kolaka, dengan analisis melalui analisa deskriptif kualitatif.

## C. Hasil dan Pembahasan

### Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu upaya untuk memantapkan kemampuan anggota, dimana dari pelatihan ini akan membuahkan kematangan bagi suatu personil. Kematangan karir merupakan kemampuan individu untuk membuat suatu keputusan karir yang ditunjang oleh faktor kognitif dan afektif, di mana pembuatan keputusan dilakukan secara mandiri sehingga individu lebih proaktif dalam melakukan suatu pengambilan keputusan karir. Pengetahuan mengenai diri dan karir merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh individu sebelum ia melakukan pengambilan keputusan. Pengetahuan mengenai diri dan kematangan karir memiliki hubungan yang kuat dengan pengambilan keputusan karir (Abdullah, et. al., 2014; Babarović & Šverko, 2016). Kurangnya informasi menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kematangan karir seseorang. Faktor ini meliputi kurangnya informasi mengenai proses pembuatan keputusan karir, informasi tentang diri dan berbagai Anggota Kepolisian an, pilihan alternatif Anggota Kepolisian an, dan cara mendapatkan informasi tambahan mengenai karir (Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou, & Tampouri, 2012).

Anggota polisi dengan kematangan karir tinggi memiliki kompetensi informasional dan konseptual terkait Anggota Kepolisian an yang akan dilakukan sehingga menunjukkan kinerja tinggi yang sesuai dengan nilai dan tujuan kantor serta memiliki keterikatan yang menggambarkan adanya komitmen organisasi (Smart & Peterson, 1997). Dalam suatu kantor (Super dalam Zunker, 1998). Hasil studi terdahulu juga menunjukkan bahwa individu yang berada pada tahapan kematangan karir awal (kurang dari 30 tahun) memiliki nilai yang rendah pada setiap dimensi komitmen organisasi (Ahmad & Ashraf, 2013). Selain itu, individu yang berada pada tahapan kematangan karir establishment dan maintenance memiliki tingkat yang rendah untuk meninggalkan pilihan karir yang telah digelutinya dibandingkan individu yang berada pada tahapan eksplorasi (Smart & Peterson, 1997).

### Peralatan

Teknologi menjadi salah satu prediktor organisasi dalam melakukan perubahan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap individu. Hal tersebut membutuhkan kemampuan beradaptasi individu agar tetap mampu menghadapinya dan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, anggota Polisi harus tetap memperhatikan tugas perkembangan vokasional sesuai dengan tahapan perkembangan karir sebagai salah satu antisipasi dalam menghadapi keadaan kantor dan perkembangan masyarakat yang senantiasa mengalami perubahan.

### Team Working (Kerjasama Tim)

Berdasarkan hasil analisa data penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kematangan karir dengan komitmen organisasi pada anggota Polisi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa anggota Polisi yang memiliki kematangan karir tinggi, akan menunjukkan semangat kerja Tim yang tinggi dan ini menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah kematangan karir pada anggota Polisi maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan Anggota Kepolisian an mendapat penilaian paling tinggi, ini berdasarkan pertimbangan persepsi. Selanjutnya bahwa pertanyaan hasil Anggota Kepolisian an saya selama ini telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi memperoleh penilaian terkecil. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kinerja Anggota Kepolisian an, secara umum dapat dinyatakan bahwa kinerja Anggota Kepolisian an dinyatakan baik.

### Kenyamanan Kerja

Ruangan : merupakan hal yang sangat penting karena bisa di bayangkan apabila bekerja dalam satu ruangan yang penuh baik itu orangnya maupun barang-barang yang tidak tersusun dengan rapi maka akan sangat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Sehingga tata ruang yang baik serta penempatan Anggota Kepolisian sesuai dengan kompetensi sangat membantu untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, termasuk didalamnya adalah Infrastruktur, karena dalam bekerja kita memerlukan alat-alat yang mampu menunjang penyelesaian Anggota Kepolisian an secara efektif dan efisien.

Dalam bekerja relasi dengan rekan kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi rasa nyaman, karena jika kita mendapatkan rekan kerja yang satu visi dan misi maka dalam bekerja akan dilakukan dengan persaan senang, namun sebaliknya apabila dalam bekerja kita mendapatkan rekan kerja yang tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap Anggota Kepolisian annya, tidak bisa di ajak bertukar pikiran maka dapat dipastikan bahwa suasana dalam bekerja akan sangat tidak nyaman

### Perhatian Pimpinan

Sikap seorang pemimpin merupakan hal penting karena sangat berhubungan dengan kebijakan-kebijakan yang ada pada suatu organisasi, Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memahami keadaan sekitar, memberlakukan kebijakan yang mampu di terima oleh anggota kepolisian, mengayomi, serta mampu memberikan solusi-solusi yang tepat dalam melaksanakan kegiatan, mengabaikan kepentingan, ketika membuat keputusan yang mempengaruhi saya memiliki nilai terendah, hal ini menunjukkan organisasi kurang memfasilitasi permasalahan yang dihadapi anggota Kepolisian, dan keputusan mutlak ada pada pimpinan. Pernyataan responden mengenai organisasi bersedia membantu untuk melakukan pekerjaan yang terbaik sesuai dengan kemampuan. Hal ini memiliki makna bahwa pimpinan organisasi sangat memperhatikan Anggota Kepolisian yang sungguh – sungguh bekerja sesuai kemampuannya dalam memberi pelayanan kepada masyarakat.

Organisasi akan memberi reward kepada Anggota Kepolisian yang berprestasi dan akan memberi punishment kepada Anggota Kepolisian yang melakukan kesalahan. Demikian pula berdasarkan dimensi dukungan organisasi, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan Anggota Kepolisian, menunjukkan kesejahteraan Anggota Kepolisian belum memenuhi harapan yang diinginkan dan organisasi perlu memperhatikannya.

Kesejahteraan merupakan faktor yang terpenting dan sangat diharapkan bagi setiap karyawan, karena bila kesejahteraan sudah terpenuhi maka kinerja Anggota Kepolisian juga meningkat sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Kepedulian organisasi dalam hal ini seorang pimpinan melihat apabila setiap permasalahan yang dihadapi Anggota dibiarkan akan menjadi kendala yang serius terhadap kinerja Anggota yang nantinya bisa mengganggu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selanjutnya kepedulian organisasi terhadap peningkatan kinerja Anggota dimana dukungan dari organisasi dalam hal ini pimpinan sudah merespon apa yang menjadi harapan dan keinginan anggota, pada umumnya Anggota Kepolisian sudah merasa diperhatikan kinerjanya, peduli terhadap masalah yang dihadapi anggota. Mau merespon dan menanggapi masukan yang disampaikan anggota, menghargai kontribusi yang diberikan Anggota Kepolisian sehingga Anggota Kepolisian Resort Kolaka merasa nyaman dalam bekerja.

### Interpretasi Hasil Analisis

#### Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Anggota

Data pada tabel dibawah memperlihatkan bahwa pada umunya dan sehaagian besar anggota tentang bagaimana motivasi kerja dan pendapatan yang diterima, dimana gaji Atau Pendapatan Sebagai Anggota yang membuat responden termotivasi dalam bekerja adalah 21 orang menjawab sangat setuju, kemudian 8 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab kurang setuju.

Tabel 1. Tanggapan Gaji akan Membuat Motivasi Bekerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	21	
2	Setuju	8	
3	Kurang Setuju	1	
4	Tidak Setuju	0	
5	sangat Tidak Setuju	0	
	Jumlah	30	

*Sumber : Analisis data, 2023*

Data pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa jawaban responden tentang Gaji atau pendapatan anggota yang membuat hidup responden menjadi senang atau bahagia adalah 17 orang menjawab sangat setuju, kemudian 9 orang menjawab setuju, dan 4 orang menjawab kurang setuju.

Tabel 2. Tanggapan Gaji akan Membuat senang dan bahagia

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	17	
2	Setuju	9	
3	Kurang Setuju	4	
4	Tidak Setuju	0	
5	sangat Tidak Setuju	0	
Jumlah		30	

*Sumber : Analisis data, 2023*

Data pada tabel dibawah menunjukkan bahwa jawaban responden tentang kondisi tempat kerja dapat membuat responden merasa tenang dalam bekerja adalah 14 orang menjawab sangat setuju, kemudian 14 orang menjawab setuju, dan lalu 1 orang menjawab kurang setuju, kemudian 1 orang mrnjawab tidak setuju.

Tabel 3. Tanggapan Kondisi tempat Kerja membuat tenang dalam bekerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	14	
2	Setuju	14	
3	Kurang Setuju	1	
4	Tidak Setuju	1	
5	sangat Tidak Setuju	0	
Jumlah		30	

*Sumber : Analisis data, 2023*

Data pada tabel dibawah menunjukkan bahwa jawaban responden tentang lingkungan disekitar kantor dapat membuat responden merasa nyaman untuk berkerja adalah 15 orang menjawab sangat setuju, kemudian 7 orang menjawab setuju, dan lalu 5 orang menjawab kurang setuju, kemudian 2 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4. Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja Membuat Nyaman bekerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	15	
2	Setuju	7	
3	Kurang Setuju	5	
4	Tidak Setuju	2	
5	sangat Tidak Setuju	1	
Jumlah		30	

*Sumber : Analisis data, 2023*

Data pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa jawaban responden tentang Keadaan teman sekantor membuat responden merasa nyaman saat bekerja adalah 21 orang menjawab sangat setuju, dan lalu 7 orang menjawab setuju, dan 1 orang menjawab tidak setuju dan kurang setuju.

Tabel 5. Tanggapan Tentang Keadaan Teman Sekantor membuat Nyaman bekerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	21	
2	Setuju	7	
3	Kurang Setuju	1	
4	Tidak Setuju	1	
5	sangat Tidak Setuju	0	
Jumlah		30	

*Sumber : Analisis data, 2023*

Data pada tabel dibawah menunjukkan bahwa jawaban responden tentang sikap pimpinan dapat membuat responden termotivasi untuk bekerja adalah 9 orang menjawab sangat setuju, kemudian 10 orang menjawab setuju, dan lalu 5 orang menjawab kurang setuju,

kemudian 5 orang mrnjawab tidak setuju, dan yang terakhir 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 6. Tanggapan Tentang Sikap Pemimpin Membuat Motovasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	9	
2	Setuju	10	
3	Kurang Setuju	5	
4	Tidak Setuju	5	
5	sangat Tidak Setuju	0	
Jumlah		30	

*Sumber : Analisis data, 2023*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden tantang tugas responden mendapat penghargaan atau pujian dari pimpinan bila hasilnya memuaskan adalah 5 orang menjawab sangat setuju, kemudian 13 orang menjawab setuju, dan lalu 10 orang menjawab kurang setuju, kemudian 2 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 1 orang menjawab sangat tidak setuju

Tabel 7. Tanggapan Memperoleh penghargaan/pujian dari pimpinan

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	5	
2	Setuju	13	
3	Kurang Setuju	10	
4	Tidak Setuju	2	
5	sangat Tidak Setuju	0	
Jumlah		30	

*Sumber : Analisis data, 2020*

Data pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa jawaban responden tentang Apakah responden merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini adalah 2 orang menjawab sangat setuju, kemudian 5 orang menjawab setuju, dan lalu 17 orang menjawab kurang setuju, kemudian 5 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 2 orang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 8. Tanggapan Tentang prestasi Membuat Motivasi kerja

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ket.
1	Sangat Setuju	2	
2	Setuju	5	
3	Kurang Setuju	17	
4	Tidak Setuju	5	
5	sangat Tidak Setuju	1	
Jumlah		30	

*Sumber : Analisis data, 2023*

#### D. Kesimpulan

Hasil analisis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingginya pelayanan anggota Kepolisian Resort Kolaka dalam melakukan layanan kepada anggota masyarakat dalam hubungan dengan keamanan dan ketertiban dilakukan dengan indikator dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif, dimana pada intinya dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap anggota kepolisian akan menciptakan situasi kerja yang kondusif, yang dipresepsikan bahwa dukungan organisasi yang tinggi, maka anggota juga akan mempersepsi lebih positif terhadap organisasi.
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian. Hal ini mengandung makna bahwa dukungan organisasi yang baik, akan dapat meningkatkan kinerja anggota Kepolisian. Kedua, dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengandung makna bahwa, semakin kuat dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional anggota

Kepolisian. Ketiga, komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian. Hal ini mengandung makna bahwa, semakin tinggi komitmen organisasional anggota Kepolisian maka kinerja anggota Kepolisian akan semakin meningkat

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Untuk mencapai nilai yang baik mengenai motivasi anggota Kepolisian disarankan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerjanya yang ditumbuhkan dari kesadaran dari masing-masing anggota Kepolisian sehingga semua pekerjaan kantor dapat dimaksimalkan dengan baik.
2. Dengan adanya penghargaan atau apresiasi, anggota Kepolisian dapat termotivasi berkerja dan bertanggung jawab.

### E. Referensi

- Abdullah, N., Abdullah, A. N., Jano, Z., Mat, Z., Hussin, H., & Mustaffa, S. (2014). The relationship between self-knowledge, occupational exploration. croation high school students. *Primenjena Psikologija*, 9 (4), 429 – 448
- Adhika, R. dan Riana, I.G. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5(4), 857-876.
- Arikunto, S. (1993). *Analisa Data Kualitatif*, UI-Press, Jakarta.
- Arshadi, Nasrin, Ghazal Hayavi. (2013). “The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (84) : pp 739 – 743
- Aube, C., Rousseau, V., and Morin, E.M. (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.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776.
- Cuyper, N.D., Mauno, S., Kinnunen, U., & Ma`kikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 253–263. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.008
- Fajilan, ett all, (2021). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement, Leadership Style, and Work Performance of Laboratory Workers in Selected Clinical Laboratories in Metro Manila, *International Journal Of Progressive Research In Science And Engineering*, 2(9).
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003).The Relationship Between the Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), pp: 90-510.
- Chiang, H. H., Han, T. S., & Chuang, J. S. (2011). The relationship between high-commitment HRM and knowledge-sharing behavior and its mediators. *International Journal of Manpower*, 32(5-6), 604-622.
- Dewi, M. P. dan Rahyuda, A.G. (2015). Peran Pemediasian Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Intention To Leave, *EJurnal Manajemen Unud*, 4(10), 2928 – 2954
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986).Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and Davis-LaMastro, V., (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, pp 51-59.
- Muttaqin, I. S. (2009). Studi deskriptif tentang persepsi siswa SMA terhadap kinerja polisi lalu

- lintas dan motivasi siswa menjadi anggota polisi. *Skripsi, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Semarang*
- Mujibburahman, E. A., Hidayati, T., & AS, D. L. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/40>
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nunik R. H. (2001). *Manajemen Pelayanan Publik Daerah, Dalam Manajemen Otonomi Daerah*. Semarang: CLOGAPPS Universitas Diponegoro
- Sutarno, N. S. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal EMAS* 2(3), 1-9 <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1812>.
- Wenny, et all. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di UD Sinar Jaya Tanjung Balai, *Prosiding Seminar Nasional, Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, ISBN: 978-623-93614-6-4, SENSASI 2021 Agustus 2021, Hal: 295 – 300.