



Analisis Disiplin Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan Mawar Bakery and Cake Shop

Cristin Melani Ambarita
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan
cristimelanii@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan di Mawar Bakery and Cake Shop cabang Simalingkar. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan komitmen serta kesadaran penuh untuk mematuhi seluruh peraturan, norma, dan ketentuan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, sebagai bentuk tanggung jawab profesional. Sementara itu, perceived organizational support mengacu pada penilaian dan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, melibatkan seluruh karyawan cabang Simalingkar sebagai sampel, sejumlah 45 responden. Analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai beta 0,158 atau 15,8% dan signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja lebih tinggi. Selain itu, perceived organizational support juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai beta 0,321 atau 32,1% dan signifikansi 0,000, yang menegaskan bahwa dukungan organisasi meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,4% berdasarkan nilai Adjusted R Square, sedangkan 42,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan disiplin dan pemberian dukungan organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Perceived Organizational Support, Kinerja Karyawan, Mawar Bakery And Cake Shop

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi maupun perusahaan, karena keberadaannya merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi (Putri, Wimba, dan Astawa 2024). Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan. Karyawan memiliki kedudukan yang cukup berpengaruh dilingkup perusahaan, menjadikan perusahaan perlu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang menghasilkan keunggulan bersaing (Sari dan Alam 2023). Kontribusi sumber daya manusia yang baik tercermin dari bagaimana kinerja yang dihasilkan.

Dalam suatu perusahaan, permasalahan kinerja karyawan bisa sangat bervariasi tergantung pada situasi dan keadaan perusahaan tersebut. Perusahaan penting untuk mengidentifikasi dan memahami penyebab permasalahan yang terjadi. Menurut (Afandi 2018:83), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Ramli 2019), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dari proses kinerja yang dilaksanakan karyawan ini dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan dari organisasi tersebut (Issn & Novitasari, 2022). Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya adalah Mawar Bakery And Cake Shop Cabang Simalingkar.

Mawar Bakery & Cake Shop Cabang Simalingkar merupakan salah satu cabang dari jaringan usaha roti dan kue ternama di Kota Medan. Cabang ini berlokasi di kawasan Simalingkar yang strategis dan ramai penduduk, sehingga menjadi titik distribusi penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan produk bakery yang

berkualitas dan terjangkau. Mawar Bakery dikenal dengan keanekaragaman produknya seperti roti manis, kue tart, bolu, hingga kue kering, yang diproduksi setiap hari dengan bahan baku segar dan standar higienitas tinggi. Cabang Simalingkar berperan sebagai unit operasional yang mencakup kegiatan produksi, pelayanan pelanggan, serta pemasaran langsung melalui outlet dan sistem pemesanan.

Di cabang ini, terdapat sejumlah tenaga kerja yang terbagi dalam dua bagian utama, yakni bagian produksi dan bagian pemasaran (SPG). Masing-masing bagian memiliki target kinerja dan standar operasional yang harus dipenuhi setiap bulan untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan secara keseluruhan. Meskipun operasional pada bagian produksi dan pemasaran di Mawar Bakery & Cake Shop Cabang Simalingkar telah berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan, masih ditemukan permasalahan kinerja yang signifikan. Di bagian produksi, hal ini tercermin dari ketidaktercapaian target produksi dan tingginya angka produk gagal (defect), sementara di bagian pemasaran terlihat dari rendahnya capaian target penjualan serta meningkatnya jumlah komplain pelanggan.

Permasalahan seperti ketidaktercapaian target, tingginya tingkat kesalahan kerja, dan peningkatan komplain pelanggan menjadi aspek nyata bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara menyeluruh. Untuk itu, penelitian ini penting dilakukan guna menganalisis lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat dan aplikatif bagi pihak manajemen dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas layanan perusahaan.

Menurut Febriana et al., (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap masing-masing karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik apabila memiliki rasa tanggung jawab akan tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sendiri adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2017:193). Kedisiplinan merupakan pondasi utama pada organisasi, karena disiplin akan berdampak di kinerja pegawai. Semakin bagus disiplin pegawai, maka semakin bagus kinerja yang dicapai (Putra dan Fernos 2023).

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Putra dan Fernos 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, ditemukan juga bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal itu dikemukakan oleh (Arisanti, Santoso, dan Wahyuni 2019) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Selain itu, menurut Khairunnisa (2023) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Perceived Organizational Support* (POS). *Perceived organizational support* adalah rasa yakin pekerja tentang sejauh mana perusahaan dapat menghargai kinerja dan mengerti keinginan mereka (Fairnandha 2021). Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan persepsi karyawan yang ditandai dengan sikap positif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan mempedulikan kesejahteraan karyawan (Sunarto dan Suparji 2020:1). Semakin tinggi kepedulian organisasi terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi pula persepsi positif karyawan terhadap organisasinya. Semakin baik organisasi memberikan kesejahteraan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jelita, Kartini, dan Siregar 2024), menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Diana dan Frianto 2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa POS terbukti tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Di Mawar Bakery And Cake Shop Cabang Simalingkar”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Mawar Bakery And Cake Shop Cabang Simalingkar yang berjumlah sebanyak 45 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling. Teknik total sampling

adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2020). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 oleh karena itu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pada penelitian ini menggunakan sampel yang setara dengan populasi, dengan jumlah responden 45 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS versi 25. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, uji hipotesis dilakukan melalui uji T dan uji F serta koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Pengolahan Data

Tabel 1. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38944930
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan pada tabel 4.11, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
1	Tolerance	VIF	
	.985	1.015	
<i>Disiplin Kerja</i>		.985	1.015
<i>Perceived Organizational Support</i>			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Hasil uji dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dan *perceived organizational support* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,985. Adapun kriteria nilai *tolerance* yang memenuhi asumsi multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Maka, hal ini berarti bahwa masing-masing variabel independen tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.423	1.253		5.926
	<i>Disiplin Kerja</i>	.158	.042	.370	3.735
	<i>Perceived Organizational Support</i>	.321	.044	.722	7.276

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang ditampilkan pada tabel, berikut penjelasannya :

- Nilai konstanta (7,423), mengindikasikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan *perceived organizational support* (X2) bernilai nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) tetap akan berada pada nilai tersebut. Artinya, meskipun tanpa pengaruh dari disiplin kerja dan *perceived organizational support*, kinerja karyawan Mawar Bakery And Cake Shop Cabang Simalingkar masih berada pada nilai dasar sebesar 7,423.
- Nilai beta disiplin kerja (X1) sebesar 0,158, menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan pada variabel disiplin karyawan (X1) akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,158. Dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$), dapat dinyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.
- Nilai beta *perceived organizational support* (X2) sebesar 0,321, menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan pada variabel *perceived organizational support* (X2) akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,321. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dapat disimpulkan bahwa pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a		t	Sig.	
Model		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.423	1.253		.5.926 .000	
	Disiplin Kerja	.158	.042	.370	3.735 .001	
	<i>Perceived Organizational Support</i>	.321	.044	.722	7.276 .000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang ditampilkan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel 4.14, nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,001 < 0,05$, dengan nilai t hitung $3,735 > t$ tabel 2,018. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi untuk pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung $7,276 > t$ tabel 2,018. Oleh karena itu, H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	123.764	2	61.882	30.597 ,000 ^b
	Residual	84.945	42	2.023	
	Total	208.709	44		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Perceived Organizational Support*, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.15, nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja dan *perceived organizational support* secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $30,597 > F$ tabel 3,21. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	.593	.574	1.422147
a. Predictors: (Constant), <i>Perceived Organizational Support</i> , Disiplin Kerja Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,574, yang berarti bahwa pengaruh disiplin kerja dan *perceived organizational support* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah 57,4%, sementara sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Mawar Bakery and Cake Shop Cabang Simalingkar. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,735 > t$ tabel 2,018. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai beta (koefisien regresi) untuk variabel disiplin kerja adalah 0,158, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 15,8%.

Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendorong tercapainya kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menunjukkan komitmen dalam menaati aturan perusahaan, mematuhi jam kerja, serta melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku. Ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kesadaran dalam menjalankan tugas menjadi bentuk nyata dari disiplin kerja yang berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

b. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel *perceived organizational support* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,276 > t$ tabel 2,018, sehingga H2 diterima. Nilai beta (koefisien regresi) sebesar 0,321 mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan sebesar 32,1%.

Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja mereka di lingkungan kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang diterima karyawan, maka semakin besar pula dorongan mereka untuk bekerja dengan baik. Dukungan organisasi dapat berupa penghargaan atas prestasi, kondisi kerja yang nyaman, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan difasilitasi dengan baik oleh organisasi, mereka akan mengembangkan rasa memiliki (sense of belonging) serta komitmen tinggi terhadap perusahaan, yang akhirnya meningkatkan kualitas kinerja mereka.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan *perceived organizational support* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $30,597 > F$ tabel 3,21, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Mawar Bakery and Cake Shop Cabang Simalingkar. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,574, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan sebesar 57,4% sementara sisanya 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun kompensasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kontribusi besar dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dari sisi perilaku dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya, sementara *perceived organizational support* berpengaruh dari sisi psikologis, yaitu rasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Ketika karyawan memiliki disiplin tinggi dan merasa didukung oleh organisasi, mereka akan bekerja lebih fokus, termotivasi, serta berkomitmen untuk mencapai target perusahaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah: a). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi menunjukkan kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang baik mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. b). *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, seperti pemberian umpan balik positif, perhatian terhadap kesejahteraan, dan penghargaan atas hasil kerja, mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. c). Disiplin kerja dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara kedisiplinan dan dukungan organisasi menciptakan keseimbangan antara aspek perilaku dan psikologis karyawan. Ketika karyawan disiplin serta merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan, mereka akan bekerja lebih fokus, termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai target kerja. Hal ini membuktikan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan di Mawar Bakery and Cake Shop Cabang Simalingkar.

Referensi

1. Abdullah, Karimuddin, Misbahul Jannah, Ummul Aiman, Suryadin Hasda, dan Fadilla Zahara. 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
2. Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). 3 ed. Riau: Zanafa Publishing.
3. Agustriani, Ririn, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ramon Zamora. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Trias Politika* 6 (1): 104–22.
4. Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2 (1): 101–18. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
5. Charli, Chintya Ones, dan Mardhatila Fitri Sopali. 2022. "Pengaruh Perceived Organization Support (POS), Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Cv Rezki Islami Tauhid." *Ensiklopedia of Journal* 4 (2): 159–68. <http://jurnal.ensiklopediaku.org>.
6. Dewi, Siska Agustina, dan M Trihudiyatmanto. 2020. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)." *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 2 (1): 113–22.
7. Diana, Septi, dan Agus Frianto. 2021. "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (3): 1205–13.
8. Fairnandha, Muhammad Mudrik. 2021. "Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (3): 920–30.
9. Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 132-140.
10. Furianiskurlina, Muhamamad Ali, Erina Yunika Hanis, Alfina Hida Saputri, Ratih Pratiwi, dan Angelita Villaruel. 2022. "The Effect Of Perceived Organizational Support, Normative Commitment And Trust On Leadership On Employee Performance." *International Journal of Management and Business Economics (IJMEBE)* 1 (1): 19–26.
11. Ghozali, Imam. 2016a. Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Univ. Diponegoro Press.. 2016b. "Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23."
12. ———. 2016c. "Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya."
13. Haidar, Dimas Abdi. 2021. Kinerja. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.

14. Hartono, Muhamad Arif, dan Hedwigis Esti Riwayati. 2024. "Analysis of the Effect of Justice, Perceived Organizational Support on Performance with Employee Engagement as Intervening Variable at PT. Brantas Abipraya." *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)* 3 (11): 2331–52. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v3i11.12196>.
15. Hasibuan, M S P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>.
16. Jelita, Fairuz, Harahap Kartini, dan Onan Marakali Siregar. 2024. "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan." *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 4 (3): 207–14. <https://transpubliko.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>.
17. Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*. Serang: CV. AA. Rizky.
18. Khairunnisa, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Youth & Islamic Economic Journal*, 4(1), 1-7.
19. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
20. Maskur, Muhammad Noor Wahidin, Morgan Primawan, Khristina, Mardiana, Rahmi Azizah, Fatmawati, dan Diyah Juniartuti. 2024. *Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
21. Nurdin, Muhammad Ali, Erislan, dan Soehatman Ramlil. 2023. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Mitra Ilmu. www.mitrialmumakassar.com.
22. Octavianti, Annisa, Adrian, Henry Waidan Frederick, dan Dwi Listyowati. 2022. "Analysis Of The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance Of PT. Dana Purna Investama In 2022." *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science (IJIEMS)* 1 (2): 167–80. <https://doi.org/10.52362/ijiems.v1i1.890>.
23. Putra, Gito Septa, dan Jhon Fornos. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 3 (2): 618–29. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>.
24. Putri, Ida Ayu Arik Anggari, I Gusti Ayu Wimba, dan I Putu Putra Astawa. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Perceived Organizational Support dan Career Development terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PERUMDA Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 4 (7): 1285–98.
25. Putuwijayanti, Retno, dan Sutarno. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar." *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi* 2 (1): 355–65. <https://doi.org/10.62710/b3x8c295>.
26. Rahmayani, Willi Erika, dan Tri Wikaningrum. 2022. "Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EKOBIS* 23 (2): 1–15.
27. Ramli, Abdul Haeba. 2019. "Organizational Culture, Job Satisfaction Also Employee Accomplishment in the Private Hospital." *Business and Entrepreneurial Review* 19 (2): 157–68. <https://doi.org/10.25105/ber.v19i2.5674>.
28. Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Bantul, Bojonegoro: PENERBIT KBM INDONESIA.
29. Sari, Sintiya Permata, dan Iskandar Ali Alam. 2023. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Trans Network." *Public Service And Governance Journal* 4 (2): 121–27.
30. Seto, Anggoro Agung, Wenny Desty Febrian, Muhammad Donal Mon, Senoaji, Nurul Kusumawardhani, Indra Rustiawan Rusman, Nicholas Simarmata, dkk. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi. www.globaleksekutifteknologi.co.id.
31. Siahaan, Josepin, Ainun Mardhiyah, dan Siregar Onan Marakali. 2023. "The Influence Of Perceived Organizational Support And Work Engagement On Employee Performance (A Study On Employees Of Pt Bank Tabungan Negara Medan Branch Office)." *Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues (Marginal)* 3 (1): 95–106. <https://ojs.transpubliko.com/index.php/MARGINAL>.
32. Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, dan Reni Chairunnisa. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
33. Soelistya, Djoko, Eva Desembrianita, dan Wildan Tafrizi. 2021. *Strong Point Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center. www.nizamiacenter.com.
34. Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (19th ed.). Bandung: Alfabeta.
35. ———. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
36. Sunarto, Ading, dan Nindie Ellesia. 2023. "The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Aqiqah86 South Tangerang." *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature (IJOMRAL)* 2 (2): 121–240. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v2i2>.
37. Sunarto, dan Suparji. 2020. *Monograf Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment dalam Model Kinerja SDIDTK*. Surabaya: Prodi Kebidanan Magetan Poltekkes Kemenkes Surabaya.
38. Syafina, L., & Harahap, N. (2019). *Metode Penelitian Akuntansi* (1st ed.). FEBI UIN-SU Press.
39. Wada, Fauziah Hamid, Pertiwi Anna, Mara Imbang Satriawan Hasiolan, Sri Lestari, dan I Gede Iwan Sudipa. 2024. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia. www.buku.sonpedia.com.
40. Yusuf, Ria Mardiana, dan Darman Syarif. 2017. *KOMITMEN ORGANISASI Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.