

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

***THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND
TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE***

Muhammad Asyim Fajri¹, Fauji Sanusi², Ali Imron³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng
Tirtayasa

E-mail: asyimmm3@gmail.com¹, fauji.sanusi@untirta.ac.id², ali.imron@untirta.ac.id³

ABSTRACT

This research uses a quantitative method with a Purposive Sampling technique sample type and is calculated using a sample determination formula with a minimum of 5 times the number of indicators so that the results obtained are 85 respondents determined in this research. The variables used by researchers are Perceived Organizational Support and Teamwork as independent variables, Job Satisfaction variables as intervening variables, and Employee Performance as dependent variables. The analytical methods used in this research are descriptive statistical analysis methods, measurement model analysis methods, structural model analysis methods and partial tests (t-tests) using the Smart Partial Least Square Version 4.1.0.6 (SmartPLS) program. The results show that perceived organizational support has a positive and significant effect on job satisfaction, teamwork has a positive and significant effect on job satisfaction, perceived organizational support has a positive and significant effect on employee performance, teamwork has a positive but not significant effect on employee performance, job satisfaction is able to mediate the relationship between perceived organizational support on employee performance positively and significantly, and job satisfaction was able to mediate the relationship between teamwork and employee performance positively and significantly.

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

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis sampel teknik *Purposive Sampling* dan dihitung menggunakan rumus penentuan sampel dengan minimal 5 kali jumlah indikator sehingga didapatkan hasilnya sebanyak 85 responden yang ditetapkan pada penelitian ini. Variabel yang digunakan oleh peneliti adalah Persepsi Dukungan Organisasi dan Kerjasama Tim sebagai variabel independen, variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Metode analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif, metode analisis model pengukuran, metode analisis model struktural dan uji parsial (uji-t) melalui penggunaan program *Smart Partial Least Square* Versi 4.1.0.6 (*SmartPLS*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kerjasama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan, serta kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten merupakan perangkat daerah sebagai

unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menyangkut bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Pembentukan Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Banten tertuang dalam Undang-Undang No.23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten memiliki tugas pokok dalam hal layanan mengenai ketenagakerjaan dan transmigrasi yang terdiri dari merumuskan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi, melaksanakan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi, melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi, melaksanakan administrasi dinas sesuai lingkup

tugasnya, serta melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental yang perlu diperhatikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Pengukuran kinerja diperlukan dalam menentukan capaian kinerja pada kegiatan yang dilakukan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten menentukan standar capaian kualitas kinerja yang dibagi menjadi 7 (tujuh) kategori diantaranya:

Tabel 1. Pengkategorian Nilai Capaian Kualitas Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten

No	Nilai Capaian Kinerja	Nilai	Interpretasi
1	> 90 – 100	AA	Sangat Memuaskan
2	> 80 - 90	A	Memuaskan
3	> 70 - 80	BB	Sangat Baik
4	> 60 - 70	B	Baik
5	> 50 - 60	CC	Cukup
6	> 30 - 50	C	Kurang
7	> 0 - 30	D	Sangat Kurang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan ditemukan adanya permasalahan kinerja dari pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten yang dapat diketahui dari adanya penurunan capaian hasil kerja pada beberapa indikator kinerja yang terjadi di tahun 2022 ke 2023. Berikut adalah tabel mengenai capaian

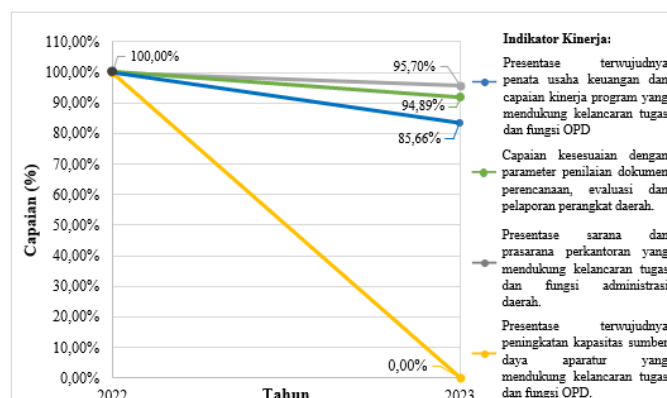
kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten pada lima program yang dijalankan selama periode tahun 2022-2023 dan terlihat jika adanya penurunan capaian kinerja pada beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 2. Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2022 - 2023

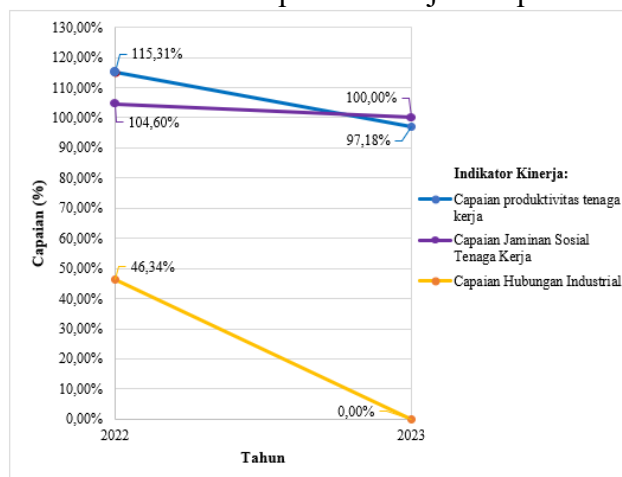
Program	No	Indikator Kinerja	Capaian (%)	
			2022	2023
Capaian SAKIP				
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1	Presentase terwujudnya penata usaha keuangan dan capaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD	100%	85,66%
	2	Capaian kesesuaian dengan parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah	100%	94,89%

	3	Presentase sarana dan prasarana perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi daerah	100%	95,70%
	4	Presentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD	100%	0%
Capaian IPK (Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan)				
Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	5	Capaian pelatihan dan kompetensi kerja	137,71%	143,74%
	6	Capaian produktivitas tenaga kerja	115,31%	97,18%
Program Pengawasan Ketenagakerjaan	7	Capaian perlindungan kondisi lingkungan kerja	97,12%	127,19%
Program Hubungan Industrial dan Jamsos TK	8	Capaian hubungan industrial	46,34%	0%
	9	Capaian pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja	100%	100%
	10	Capaian jaminan sosial tenaga kerja	104,60%	100%
Program Penempatan Tenaga Kerja	11	Capaian kesempatan kerja	68,79%	85,97%

Sumber: LKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten (Capaian Sakip dan Capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan).



Gambar 1. Grafik Penurunan Capaian Kinerja Sakip Tahun 2022 – 2023



Gambar 2. Grafik Penurunan Capaian Kinerja IPK (Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan) Pada Beberapa Indikator Kinerja Tahun 2022 - 2023

Berdasarkan data pada tabel 2 yang kemudian diolah kedalam bentuk grafik sebagaimana tertera pada gambar 1 dan 2 menunjukkan jika telah terjadi penurunan capaian hasil kinerja pada kategori Capaian Sakip melalui program penunjang urusan pemerintah daerah dimana seluruh indikator kinerja mengalami penurunan capaian hasil kerja dari tahun 2022 ke 2023. Kemudian pada kategori Capaian IPK (Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan) terdapat dua program yang sebagian indikator kinerjanya mengalami penurunan dari tahun 2022 ke 2023 yaitu pada program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja terdapat satu indikator kinerja yang mengalami penurunan capaian hasil kerja, serta program hubungan industrial dan jamsos TK terdapat dua indikator kinerja yang mengalami penurunan capaian hasil kerja. Penurunan capaian hasil kerja pada beberapa indikator kinerja menunjukkan terdapat penurunan kinerja pegawai, dimana pegawai belum optimal melaksanakan pekerjaan sesuai indikator kinerja yang mengakibatkan menurunnya capaian hasil kerja dari tahun 2022 ke 2023.

Program penunjang urusan pemerintah daerah disusun atas 4 (empat) indikator kinerja yang dilaksanakan oleh para pegawainya untuk mendukung berjalannya program tersebut. Namun nyatanya empat indikator kinerja ini pada tahun 2022 ke 2023 menunjukkan penurunan capaian hasil kerja pada seluruh indikator yaitu diantaranya 1) presentase terwujudnya penata usaha keuangan dan capaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD, 2) capaian kesesuaian dengan parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah,

3) presentase sarana dan prasarana perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi daerah, serta 4) presentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai dalam beberapa hal diantaranya mengelola dokumen perencanaan evaluasi dan pelaporan perangkat daerah yang sesuai parameter, penyusunan laporan yang masih belum sesuai dengan SAP, mengelola penyediaan dan pengadaan dukungan sarana prasarana administrasi perkantoran, kemudian pengelolaan keikutsertaan pegawai mendapat sertifikasi kompetensi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta bimbingan teknis (Bimtek).

Pada program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja disusun atas dua indikator kinerja dimana salah satu indikator kinerja berupa capaian produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan capaian hasil kerja dari tahun 2022 capaiannya sebesar 115,31% turun menjadi 97,18%. Kemudian pada program hubungan industrial dan jamsos TK terdapat dua indikator yang mengalami penurunan capaian yaitu capaian hubungan industrial dan capaian jaminan sosial tenaga kerja. Pada indikator capaian hubungan industrial menunjukkan adanya penurunan capaian hasil kerja dari tahun 2022 capaiannya sebesar 46,34% turun drastis menjadi 0%, hal ini terjadi karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan rekap data mengenai daftar penyelesaian tingkat peraturan yang berhasil disahkan, tingkat perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan, tingkat LKS Bipartit di perusahaan, dan tingkat perselisihan hubungan industrial yang berhasil

diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan sehingga tidak adanya data yang diperoleh ketika tim penilai melakukan penilaian. Sementara pada indikator capaian jaminan sosial tenaga kerja mengalami penurunan yang tidak terlalu signifikan dimana tahun 2022 capaiannya sebesar 104,60% turun menjadi 100% di tahun 2023, hal ini terjadi karena hanya terdapat beberapa perusahaan yang belum ditindaklanjuti oleh pegawai mengenai keikutsertaannya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan tingkat pekerja yang telah terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan yang aktif.

Secara umum pada tahun 2022 kualitas kinerja memang didominasi oleh perolehan sembilan indikator kinerja yang masuk dalam kategori sangat memuaskan, namun di tahun 2023 turun menjadi tujuh indikator kinerja yang masuk dalam kategori sangat memuaskan. Secara lebih spesifik apabila merujuk pada kategori penilaian kualitas kinerja, program penunjang urusan pemerintah daerah terdapat dua indikator kinerja yang mengalami penurunan kualitas kinerja. Kedua indikator tersebut yaitu presentase terwujudnya penata usaha keuangan dan capaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD mengalami penurunan kualitas kinerja dari yang tahun 2022 memiliki kualitas kinerja “sangat memuaskan” dengan capaian 100% turun di tahun 2023 menjadi “memuaskan” dengan capaian 85,66%. Kemudian indikator presentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD mengalami penurunan kualitas kinerja dari yang tahun 2022 memiliki kualitas kinerja 100% dengan kategori “sangat memuaskan” turun secara drastis

di tahun 2023 menjadi “sangat kurang” dengan capaian 0%.

Kemudian pada program hubungan industrial dan jamsos TK pada salah satu indikator kinerja berupa capaian hubungan industrial mengalami penurunan kualitas hasil kerja di tahun 2022 ke 2023. Pada tahun 2022 kualitas kinerja yang dicapai masuk kedalam kategori “kurang” dengan capaian 46,34% yang kemudian di tahun 2023 mengalami penurunan kualitas hasil kerja menjadi “sangat kurang” dengan capaian sebesar 0%.

Adanya penurunan capaian kerja dan kualitas hasil kerja pada beberapa indikator kinerja di tiga program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, serta Program Hubungan Industrial dan Jamsos TK menunjukkan terdapat kecenderungan menurunnya kinerja pegawai yang perlu segera diantisipasi sehingga tidak berdampak buruk bagi pihak organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini juga menggunakan pendekatan kausalitas. Penelitian kuantitatif dipilih agar dapat membangun hipotesis dan melakukan pengujian secara empirik terhadap hipotesis yang telah ditetapkan serta pendekatan kausalitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi antar variabel yang ditetapkan pada penelitian. Objek penelitian yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten yang beralamat di

Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B) Jl. KH. Syech Nawawi Al-Bantani, Palima, Kota Serang, Provinsi Banten.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten yang berjumlah 161 orang. Dalam menentukan banyaknya sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Ferdinand yang disesuaikan dengan metode analisis yang digunakan yaitu PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modelling*). Total sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 85 responden yang merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*.

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Terdapat dua jenis metode yang dipakai dalam mengumpulkan data pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut yaitu studi lapangan dan studi pustaka, studi lapangan terdiri dari observasi, kuesioner, dan wawancara.

HASIL PENELITIAN

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

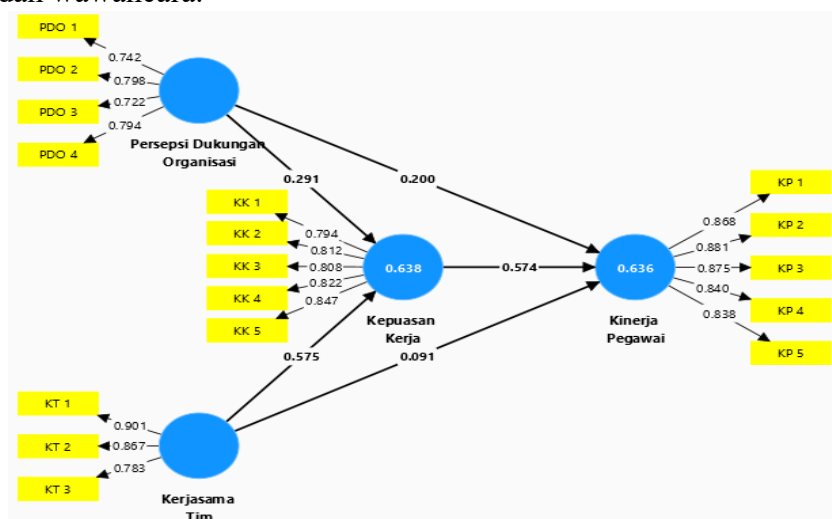
Pengukuran *Outer Model*

Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai dasar untuk mengetahui kemampuan dari instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Hartono, 2015). Pengukuran uji validitas didasarkan atas dua macam pengujian yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan, sebagai berikut:

Uji Validitas Konvergen

Dalam menguji valid tidaknya indikator berdasarkan uji validitas konvergen didasarkan atas dua nilai pengukuran yaitu *loading factor* yang harus memiliki nilai $> 0,7$ dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus memiliki nilai $> 0,5$ (Abdillah & Hartono, 2015). Jika memenuhi kedua persyaratan tersebut maka dapat dikatakan indikator valid secara konvergen. Berikut disajikan terkait tampilan output model pengukuran pada penelitian ini:



Gambar 3. Tampilan *Output Model* Pengukuran
Sumber: Hasil pengolahan data *SmartPLS*, 2024.

Berdasarkan gambar 3 hasil *output SmartPLS* menunjukkan jika setiap item pertanyaan pada kuesioner telah valid secara konvergen (*convergent validity*) yang dapat diketahui jika nilai pada *loading factor* lebih dari 0,7. Pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi (PDO) nilai indikator-indikatornya untuk PDO 1 sebesar 0,742, PDO 2 sebesar 0,798, PDO 3 sebesar 0,722, PDO 4 sebesar 0,794. Pada variabel Kerjasama Tim (KT) nilai indikator-indikatornya untuk KT 1 sebesar 0,901, KT 2 sebesar 0,867, KT 3 sebesar 0,783.

Pada variabel Kepuasan Kerja (KK) nilai indikator-indikatornya untuk KK 1 sebesar 0,794, KK 2 sebesar 0,812, KK 3 sebesar 0,808, KK 4 sebesar 0,822, KK 5 sebesar 0,847. Pada variabel Kinerja Pegawai (KP) untuk KP 1 sebesar 0,868, KP 2 sebesar 0,881, KP 3 sebesar 0,875, KP 4 sebesar 0,840, KP 5 sebesar 0,838. Karena semua nilai *loading factor* memiliki nilai $> 0,7$ dapat dikatakan jika setiap indikator telah valid secara konvergen dan model sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Validitas Konvergen Hasil Penelitian – AVE

Construct reliability and validity - Overview			
			Average variance extracted (AVE)
Persepsi Dukungan _Organisasi			0.585
Kinerja _Pegawai			0.741
Kerjasama _Tim			0.725
Kepuasan _Kerja			0.667

Sumber: Hasil pengolahan data *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 3 nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing konstruk memiliki nilai $> 0,5$ dimana untuk variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0,585, variabel kerjasama tim sebesar 0,725, variabel kepuasan kerja sebesar 0,667,

dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,741. Hal ini dapat mengartikan jika setiap indikator pada sebuah konstruk telah valid secara konvergen dan tidak ada permasalahan mengenai *convergent validity* pada model yang diuji.

Tabel 4. Uji Validitas Konvergen Hasil Penelitian – *Outer Loadings*

Outer loadings - Matrix				
	Persepsi Dukungan _Organisasi	Kerjasama _Tim	Kepuasan _Kerja	Kinerja _Pega... ▲
PDO 4	0.794			
PDO 3	0.722			
PDO 2	0.798			
PDO 1	0.742			
KT 3		0.783		
KT 2		0.867		
KT 1		0.901		
KK 5			0.847	
KK 4			0.822	
KK 3			0.808	
KK 2			0.812	
KK 1			0.794	
KP 5				0.838
KP 4				0.840
KP 1				0.868
KP 3				0.875
KP 2				0.881

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS

Berikut disajikan penjelasan mengenai hasil pengujian model pengukuran pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Seluruh indikator konstruk persepsi dukungan organisasi PDO 1 – PDO 4 dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* > 0,7.
2. Seluruh indikator konstruk kerjasama tim KT 1 – KT 3 dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* > 0,7.
3. Seluruh indikator konstruk kepuasan kerja KK 1 – KK 5 dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* > 0,7.

4. Seluruh indikator konstruk kinerja pegawai KP 1 – KP 5 dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* > 0,7.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk lainnya. Serta uji validitas diskriminan menggunakan uji *Fornell Larcker Criterion* dimana nilai akar AVE konstruk yang dituju harus lebih tinggi daripada korelasi konstruk antar variabel.

Tabel 5. Uji Validitas Diskriminan Hasil Penelitian – *Cross Loadings*

Discriminant validity - Cross loadings				
▼	Persepsi Dukungan Organisasi	Kerjasama Tim	Kepuasan Kerja	Kinerja Pega... ▲
PDO 4	0.794	0.535	0.542	0.570
PDO 3	0.722	0.412	0.475	0.466
PDO 2	0.798	0.590	0.612	0.499
PDO 1	0.742	0.478	0.401	0.427
KT 3	0.500	0.783	0.513	0.451
KT 2	0.570	0.867	0.648	0.554
KT 1	0.615	0.901	0.767	0.664
KP 5	0.564	0.571	0.651	0.838
KP 4	0.519	0.491	0.652	0.840
KP 3	0.541	0.529	0.614	0.875
KP 2	0.555	0.556	0.689	0.881
KP 1	0.596	0.695	0.730	0.868
KK 5	0.573	0.666	0.847	0.655
KK 4	0.567	0.678	0.822	0.621
KK 3	0.647	0.627	0.808	0.581
KK 2	0.486	0.641	0.812	0.575
KK 1	0.473	0.526	0.794	0.741

Sumber: Hasil pengolahan data *SmartPLS*, 2024.

Indikator dinyatakan valid jika nilai pada *loading factor* yang terdapat pada konstruk variabel laten yang dituju lebih besar dibandingkan dengan *loading factor* konstruk lainnya. Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi (PDO 1 – PDO 4) memiliki *loading factor* yang lebih tinggi pada variabel latennya dibandingkan dengan *loading factor* konstruk lainnya.
2. Indikator Kerjasama Tim (KT 1 – KT 3) memiliki *loading factor* yang lebih tinggi pada variabel latennya dibandingkan dengan *loading factor* konstruk lainnya.
3. Indikator Kepuasan Kerja (KK 1 – KK 5) memiliki *loading factor* yang lebih tinggi pada variabel latennya dibandingkan dengan *loading factor* konstruk lainnya.

4. Indikator Kinerja Pegawai (KP 1 – KP 5) memiliki *loading factor* yang lebih tinggi pada variabel latennya dibandingkan dengan *loading factor* konstruk lainnya.

Analisa *cross loadings* dilakukan dengan membandingkan nilai *loading* yang dituju dengan nilai *loading* pada konstruk lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan data PLS sebagaimana terdapat pada tabel 5 diketahui jika seluruh indikator pada tiap variabel memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi daripada nilai *loading* konstruk lainnya, dapat dinyatakan jika indikator valid secara diskriminan dimana diskriminan pada suatu konstruk dapat dinyatakan memadai serta pengujian ini menyimpulkan jika tidak ada permasalahan *discriminant validity*.

Tabel 6. Uji Validitas Diskriminan Hasil Penelitian– *Fornell Larcker Criterion*

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	Kepuasan_Kerja	Kerjasama_Tim	Kinerja_Pegawai	Persepsi Dukungan_Organisasi
Kepuasan_Kerja	0.817			
Kerjasama_Tim	0.768	0.851		
Kinerja_Pegawai	0.778	0.665	0.861	
Persepsi Dukungan_Organisasi	0.673	0.664	0.646	0.765

Sumber: Hasil pengolahan data *SmartPLS*, 2024.

Dari tabel 6 diketahui nilai Akar AVE Persepsi Dukungan Organisasi (0,765) lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan variabel Kinerja Pegawai (0,646), Kerjasama Tim (0,664), dan Kepuasan Kerja (0,673). Nilai Akar AVE Kerjasama Tim (0,851) lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan variabel Kinerja Pegawai (0,665), Persepsi Dukungan Organisasi (0,664), dan Kepuasan Kerja (0,768). Nilai Akar AVE Kepuasan Kerja (0,833) lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan variabel Kerjasama Tim (0,768),

Kinerja Pegawai (0,778), dan Persepsi Dukungan Organisasi (0,673). Serta nilai Akar AVE Kinerja Pegawai (0,898) lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan variabel Persepsi Dukungan Organisasi (0,646), Kerjasama Tim (0,665), dan Kepuasan Kerja (0,778). Dengan demikian disimpulkan jika diskriminan pada setiap konstruk dikatakan baik dan tidak adanya permasalahan *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas

Terdapat dua metode yang dipakai untuk mengetahui apakah indikator dikatakan reliabel atau tidak yaitu memakai nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* dengan ketentuan

nilai *cronbach alpha* harus $> 0,6$ dan nilai *composite reliability* harus $> 0,7$ (Abdillah & Hartono, 2015).

Tabel 7. Uji Reliabilitas Hasil Penelitian

Construct reliability and validity - Overview			
▼	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c) ▲
Persepsi Dukungan _Organisasi	0.764	0.773	0.849
Kerjasama _Tim	0.811	0.844	0.887
Kepuasan _Kerja	0.875	0.876	0.909
Kinerja _Pegawai	0.912	0.915	0.934

Sumber: Hasil pengolahan data *SmartPLS*.

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tertera pada tabel 7 jika nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel memiliki nilai $> 0,6$, kemudian untuk nilai *composite reliability* (*rho-a* & *rho-c*) menunjukkan nilai $> 0,7$ untuk seluruh variabelnya. Dapat disimpulkan jika dalam penelitian ini alat ukur yang dipakai telah reliabel atau dapat diandalkan.

Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai *R-square* ditujukan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel

dependen. Nilai *R-square* yang tinggi menunjukkan kualitas model prediksi yang baik dari sebuah model penelitian (Abdillah & Hartono, 2015). Batas minimum hasil *R-square* sebesar 0,10 dan konstruk dependen dapat dikatakan lebih baik jika hasil *R-square* melebihi batas minimal tersebut, lebih tinggi hasil nilai *R-square*, semakin baik (Ichwanudin, 2018). Dalam mengukur *R-square* terdapat tiga klasifikasi kriteria dimana $> 0,67 - 100$ termasuk kategori kuat, $> 0,33 - 0,67$ termasuk kategori moderat, dan $> 0,19 - 0,33$ termasuk kategori lemah (Ghozali, 2016).

Tabel 8. Hasil Uji *R-square*

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kepuasan _Kerja	0.638	0.629
Kinerja _Pegawai	0.636	0.623

Sumber: Hasil pengolahan data *SmartPLS*, 2024.

Model struktural menunjukkan jika variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,638 dan masuk kategori kuat yang berarti juga bahwa 63,8% varians kepuasan kerja dijelaskan

oleh variabel persepsi dukungan organisasi dan kerjasama tim sedangkan 36,2% dijelaskan oleh variabel lain. Kemudian untuk variabel kinerja pegawai memiliki nilai *R-square* sebesar

0,636 dan masuk kategori kuat yang berarti juga bahwa 63,6% varians kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja sedangkan 36,4% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji satu arah (*one-tailed*) dikarenakan hipotesis yang diajukan

sudah diketahui arah pengaruhnya yaitu positif dan signifikan, tingkat keyakinan yang digunakan yaitu 95% (*alpha* 5%) sehingga *critical value* yang ditetapkan sebesar 1,65 (Hair et al., 2017). Apabila *t*-statistik > 1,65 dan *p*-value < *alpha* 0,05 maka hipotesis dapat diterima (Ghozali & Latan, 2020).

Hubungan Langsung Antar Konstruk (*Direct Effect*)

Tabel 9. Hasil Perhitungan *Direct Effect*

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
Persepsi Dukungan _Organisasi -> Kinerja _Pegawai	0.200	0.204	0.113	1.763	0.039	
Persepsi Dukungan _Organisasi -> Kepuasan _Kerja	0.291	0.279	0.130	2.240	0.013	
Kerjasama _Tim -> Kinerja _Pegawai	0.091	0.083	0.171	0.534	0.297	
Kerjasama _Tim -> Kepuasan _Kerja	0.575	0.584	0.118	4.884	0.000	
Kepuasan _Kerja -> Kinerja _Pegawai	0.574	0.580	0.188	3.047	0.001	

Sumber: Hasil pengolahan data *SmartPLS*, 2024.

Dalam mengetahui hubungan langsung yang terjadi antar variabel yang telah ditetapkan pada penelitian ini dengan melihat output *direct effect*. Berdasarkan tabel 4.20 mengenai hubungan langsung yang terjadi antar konstruk maka didapatkan hasil pengujian untuk tiap hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tersebut dibuktikan oleh besarnya koefisien parameter sebesar 0,291, kemudian didapatkan hasil jika nilai *t*-statistik 2,240 > 1,65 dan nilai *p*-value 0,013 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistyono & Suhartini (2019), Mustika et al. (2020), Maan et al. (2020), Prasetyo et al. (2020), dan Noor & Jufrizen (2023) dengan hasil penelitian jika persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien parameter sebesar 0,575, kemudian didapatkan hasil jika nilai *t*-statistik 4,884 > 1,65 dan nilai *p*-value 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanaysha & Tahir (2016), Ali et al. (2017), Fitrianti & Saragih (2020), Nainggolan et al. (2020), dan Lesmana et al. (2023) dengan hasil penelitiannya menyatakan jika kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat diterima.
3. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien parameter sebesar 0,200,

kemudian didapatkan hasil jika nilai t -statistik $1,763 > 1,65$ dan nilai p -value $0,039 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut sejalan oleh penelitian yang dilakukan Astuty & Udin (2020), Sabir *et al.* (2022), Aini & Raharja (2023), Dewi & Wibawa (2023), dan Chaidir *et al.* (2023) dengan hasil penelitiannya menyatakan jika persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dapat diterima.

4. Pada hubungan langsung antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,091 yang menandakan arah pengaruh positif, dengan t -statistik $0,534 < 1,65$ dan p -value $0,297 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan jika kerjasama tim tetap memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani *et al.* (2023), Phuong & Huy (2022),

Kusumadewi (2022), Sulmiati *et al.* (2021), dan Simatupang *et al.* (2019) dengan hasil jika kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini ditolak.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien parameter sebesar 0,574, kemudian didapatkan hasil jika nilai t -statistik $3,047 > 1,65$ dan nilai p -value $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan temuan beberapa peneliti terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Qureshi *et al.* (2019), Saputra & Parwoto (2020), Wau & Purwanto (2021), Islam *et al.* (2022), dan Sriyani *et al.* (2023) yang dalam penelitiannya mengungkapkan jika kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Sehingga hipotesis kelima (H5) pada penelitian ini diterima.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis *Direct Effect*

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Hasil
Hipotesis 1	Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	Positif Signifikan
Hipotesis 2	Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja	Positif Signifikan
Hipotesis 3	Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Positif Signifikan
Hipotesis 4	Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	Positif Tidak Signifikan
Hipotesis 5	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Positif Signifikan

Uji Mediasi (*Indirect Effect*)

Tabel 11. Hasil Perhitungan *Indirect Effect*

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
▼	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values		
PDO -> KK -> KP	0.167	0.159	0.092	1.820	0.034		
KT -> KK -> KP	0.330	0.342	0.140	2.360	0.009		

Sumber: Hasil pengolahan data *SmartPLS*, 2024.

Berdasarkan tabel 11 hasil perhitungan hubungan *indirect effect*

antar konstruk di atas, maka diperoleh hasil dari uji mediasi sebagai berikut:

1. Hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini dibuktikan melalui perolehan nilai koefisien beta bernilai 0,167, kemudian t-statistik $1,820 > 1,65$ dan *p-value* $0,034 < 0,05$. Hasil tersebut sejalan dengan temuan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2018), Karaalioğlu & Karabulut (2019), Siswanti & Pratiwi (2020), Marbun & Jufrizen (2022), dan Nasution & Karneli (2023) melalui hasil penelitiannya mengungkapkan jika kepuasan kerja mampu memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima.
2. Hubungan antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai koefisien beta bernilai 0,330, kemudian t-statistik $2,360 > 1,65$ dan *p-value* $0,009 < 0,05$. Hasil tersebut sejalan dengan temuan penelitian lainnya oleh Hidayat *et al.* (2019), Desihany & Games (2020), Arifin (2020), Maulina MD *et al.* (2020), dan Hasriani *et al.* (2021) melalui hasil penelitiannya mengungkapkan jika kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan data hasil pengolahan terhadap uji mediasi melalui penggunaan PLS di atas, dapat diketahui

jika kepuasan kerja sebagai variabel mediator dapat memediasi kedua hubungan sekaligus baik itu hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Merujuk pada prosedur analisis mediasi untuk menentukan jenis mediasi maka variabel kepuasan kerja dalam memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan termasuk jenis mediasi sebagian (*partial mediation*), karena pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai signifikan dan pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja juga signifikan. Sementara variabel kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan termasuk dalam jenis mediasi penuh (*full mediation*), karena pengaruh langsung kerjasama tim terhadap kinerja pegawai tidak signifikan namun pengaruh tidak langsung kerjasama tim terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja signifikan.

Hasil tersebut membuktikan jika keberadaan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berhasil merubah hasil penelitian yaitu hubungan langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dari yang sebelumnya tidak signifikan menjadi signifikan setelah dilakukannya uji hubungan tidak langsung antar variabel konstruk dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasinya. Dimana hasil yang paling terlihat terletak pada hubungan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai yang semula pengaruhnya tidak signifikan menjadi signifikan setelah dilakukan uji hubungan tidak langsung dengan

menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengkajian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab terhadap pertanyaan-pertanyaan yang penulis rumuskan pada penelitian ini. Terdapat 7 (tujuh) poin kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Dengan demikian **Hipotesis 1 (H1) Diterima.**
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kerjasama tim yang terjalin dengan baik maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Dengan demikian **Hipotesis 2 (H2) Diterima.**
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Dengan demikian **Hipotesis 3 (H3) Diterima.**
4. Kerjasama tim memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Artinya semakin tinggi kerjasama tim yang terjalin belum tentu membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian **Hipotesis 4 (H4) Ditolak.**

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang tertanam pada pegawai maka semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Dengan demikian **Hipotesis 5 (H5) Diterima.**
6. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi secara sebagian (*partial mediation*) hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian **Hipotesis 6 (H6) Diterima.**
7. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara kerjasama tim dengan kinerja pegawai. Dengan demikian **Hipotesis 7 (H7) Diterima.**

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation*

- Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Aini, I. S. N., & Raharja, E. (2023). Peran Perilaku Kerja Inovatif Dalam Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo). *Diponegoro Journal Of Management*, 12(1), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ali, A., Jianping, H., Ali, Z., & Zhongbin, L. (2017). The Effects of Empowerment, Training, and Teamwork on Employee Job Satisfaction: Case of the Agricultural Manufacturing Sector in Khyber Pakhtunkhwa Province, Pakistan. *International Conference on Education, Economics and Management Research (ICEEMR 2017)*, 95, 32–39. <https://doi.org/10.2991/iceemr-17.2017.9>
- Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). The Impact of Perceived Organizational Support and Resilience on Pharmacists' Engagement in Their Stressful and Competitive Workplaces in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 27(7), 1044–1052. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian* (Cetakan 1). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797–804. <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476>
- Andriani, R. D. F., Sumartik, & Firdaus, V. (2023). Work Family Conflict, Individual Characteristic, and Teamwork on Employee Performance in Transportation Sector. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 6(3), 552–463. <https://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v6i3.29567>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. <https://doi.org/10.30872/jkin.v17i2.7400>
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1., Cetakan 2). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaidir, J., Haerofiatna, Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran Mediasi Komitmen Afektif Pada Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30–45. <https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723>

- Desihany, S., & Games, D. (2020). The Effect of Talent Management And Teamwork With Mediation Performance Against Employee Job Satisfaction In Rectorate Universitas Negeri Padang. *Economica: Journal of Economic and Economic Education*, 9(1), 7–16.
<https://doi.org/10.22202/economica.2020.v9.i1.3705>
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. (2023). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 DISNAKERTRANS PROV. BANTEN. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, Serang, Banten. 98 halaman.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Ferdiansyah, F., & Suryani, I. (2022). Pengaruh Ketahanan Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Perilaku Kewargaan Organisasional Pada Karyawan Di Harian Serambi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(2), 362–378.
<https://doi.org/10.24815/jimen.v7i3.19956>
- Ferdinand, A. T. (2020). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168–174.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmi, H., Hardiyansyah, H., & Fauzi, F. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pelatihan, Konsep Diri dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 223–237.
<https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1205>

- Hasriani, H., Madjid, R., & Masri, M. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 5(2), 89–105. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v5i2.19764>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspective)*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Husna, R. A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Environment Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 648–662. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p648-662>
- Ichwanudin, W. (2018). *Modul Praktikum Partial Least Square (PLS) Menggunakan SmartPLS*. Serang: CV. Rizmar Berkarya & Laboratorium Studi Manajemen UNTIRTA.
- Irianto, A. (2016). *Statistik: Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Islam, K. M. A., Karim, M. M., Islam, S., Haque, M. S., & Sultana, T. (2022). Exploring The Effect of Job Satisfaction, Employee Empowerment, and Emotional Intelligence on Bank Employee Performance: A Study on Commercial Banks in Bangladesh. *Banks and Bank Systems*, 17(3), 158–166. [https://doi.org/10.21511/bbs.17\(3\).2022.13](https://doi.org/10.21511/bbs.17(3).2022.13)
- Karaalioglu, Z. F., & Karabulut, A. T. (2019). The Mediating Role of Job Satisfaction on The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Performance. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(2), 1022–1041. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i2.1119>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, I. S., & Farisca, W. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Leader-Member Exchange di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 5(2), 71–80. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v5n2.p71-80>
- Kurniawan, S., Praningrum, & Dharmayana, I. W. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *The Manager Review*, 4(1), 61–94. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25839>
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka. *ENTREPRENEUR: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 614–623. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i2.2440>

- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, A., Simatupang, M. P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 64–79. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived Organizational Support and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Proactive Personality and Psychological Empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), 1–12. <https://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181–192. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Nasution, N. N., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 376–385. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.161>
- Noor, S. F. H., & Jufrizen, J. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 26–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.14891>
- Phuong, H. V., & Huy, T. H. (2022). Effects of Teamwork On Employee Performance: A Case Study of The Hotel Sector in Can Tho City, Vietnam. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 41(2), 472–476. <https://doi.org/10.30892/gtg.41218-852>
- Prasetio, A. P., Anggadwita, G., Dewi, N. A., & Istitania, R. (2020). Creating Employee Job Satisfaction in a Telecommunications Company: Perceived Organizational Support and Work Stress as Antecedents. *International Journal Learning and Intellectual Capital*, 17(2), 103–123. <https://dx.doi.org/10.1504/IJLIC.2020.108878>
- Prasetyo, A. Y., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Leader-Member Exchanges, Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 461–485. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.773>
- Prastyo, A. E., & Dharmawan, D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. United Tractors, Tbk Cabang Jakarta

- Cakung. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 24(3), 865–873.
<https://doi.org/10.35137/jei.v24i3.210>
- Prayogi, M. A., Jufrizen, Fahmi, M., & Nasution, M. I. (2022). Exploring Perceived Organizational Support to Improve Account Officer Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 140–161.
<https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.846>
- Putri, K., Haryadi, H., & Anggraeni, A. I. (2018). The Influence of POS on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediator. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 20(2), 18–29.
<https://doi.org/10.32424/1.jame.2018.20.2.1035>
- Qureshi, M. A., Qureshi, J. A., Thebo, J. A., Shaikh, G. M., Brohi, N. A., & Qaiser, S. (2019). The Nexus of Employee's Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Analysis of FMCG Industries of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 6(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1654189>
- Rakhmawati, D., & Darmanto, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 83–96.
<https://dx.doi.org/10.24856/mem.v29i1.221>
- Ranihusna, D., Ulfa, U. A., & Wartini, S. (2021). Public Health Personnel's Performance: the Role of Perceived Organizational Support and Work Engagement. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 12(1), 123–131.
<https://doi.org/10.15294/jdm.v10i1.17359>
- Ratnasari, D., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 267–281.
<https://doi.org/10.21776/ub.profit.2023.017.02.10>
- Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact Of Perceived Organizational Support On Employee Performance in IT firms – A Comparison Among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795–815.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1914>
- Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211–226.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.617>
- Sari, R. A., Murwaningsih, T., & Rapih, S. (2019). Pengaruh Teamwork dan Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3(2), 50–57.
<https://doi.org/10.20961/jikap.v3i2.34068>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach (7th ed.)*. New York: John Wiley & Sons Inc.

- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, & Irawan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12–23.
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.111>
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50–65.
<https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.107>
- 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>
- Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis Dukungan Organisasional Persepsian dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(3), 286–304.
<https://doi.org/10.33059/jmk.v9i3.2731>
- Sriyani, S., Hubeis, A. V. S., & Ramly, A. T. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPDASHL Citarum-Ciliwung. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 9(1), 318–329.
<https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.318>
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistyo, A. R., & Suhartini, S. (2019). The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(1), 15–31.
<https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i1.112>
- Sulmiati, Suryatni, M., & Hermanto. (2021). The Effect Of Leadership And Teamwork On Performance Of Employees Through Organizational Commitments As Intervening Variables (Study At Community Health Centers In Mataram City). *IJISET-International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, 8(11), 217–230.
https://ijiset.com/vol8/v8s11/IJISE_T_V8_I11_21
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Yogyakarta.
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The Effect Of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction On Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 7(2), 262–271.
<https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5, Cetakan 11). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayati, C. C., Arijanto, A., Widjaja, P. H., & Fintura, A. T. (2021). The Effect Of Emotional Intelligence, Communication and Teamwork On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 554–568.
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i3>

- Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*, 3(2), 1–12. <https://orcid.org/0000-0003-2735-0169>
- Zuraida, Z. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>