

PENGARUH STRUKTURAL *EMPOWERMENT*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAVA FURNITURE NGORO MOJOKERTO

THE EFFECT OF STRUCTURAL EMPOWERMENT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JAVA FURNITURE NGORO MOJOKERTO

Friadi¹, Harjo Lukito², Khasbulloh Huda^{3*}

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

Email. hudakhasbulloh2@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. PT. Java Furniture diketahui pada saat ini kondisi perkembangan kinerja karyawan mengalami fluktuasi dengan pola kecenderungan mengalami penurunan. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh secara parsial struktural empowerment terhadap kinerja karyawan PT. Java Furniture Ngoro di Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Maka sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi yang ada yaitu sebanyak 60 orang. etode analisis statistik yang digunakan adalah metoda regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil pada penelitian ini variabel struktural empowerment, perceived organizational support, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel *Struktural empowerment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. variabel *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Struktural empowerment, Perceived organizational support,*
Budaya organisasi, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources is a science or method of how to manage the relationship and the role of resources (labor) owned by individuals efficiently and effectively and can be used optimally so that the goals (goals) with the company, employees and society are maximized. PT. Java Furniture is known at this time the condition of employee performance development fluctuates with a tendency to decrease. To find out and analyze the partial effect of structural empowerment on the

performance of employees of PT. Java Furniture Ngoro in Mojokerto. This study uses a quantitative approach with the type of research used in this study is explanatory research. So the sample in this study is the same as the existing population of 60 people. Statistical analysis method used is multiple linear regression method, with hypothesis testing t test and f test. The results in this study that the structural variables of empowerment, perceived organizational support, and organizational culture have an influence on employee performance. The results of this study have proven that the Structural empowerment variable has a significant effect on employee performance. Perceived organizational support variable has a significant effect on employee performance. The organizational culture variable has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Structural empowerment, Perceived organizational support, Organizational culture, Employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan aktivitas yang dikerjakan atau tidak dikerjakan pegawai. Kinerja mempengaruhi hasil atau tujuan organisasi jika kinerja buruk maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Begitu juga sebaliknya maka dari itu setiap perusahaan memiliki tata cara penilaian yang berbeda-beda setiap organisasi. Kinerja merupakan suatu unsur yang penting untuk melihat sejauh mana hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa dalam beberapa bulan terakhir kinerja karyawan pada PT. Java Furniture diketahui pada saat ini kondisi perkembangan kinerja karyawan mengalami fluktuasi dengan pola kecenderungan mengalami penurunan. Untuk membuktikan factor atau penyebab tidak stabilnya kinerja karyawan pada PT. Java Furniture maka diadakan penelitian. Hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja karyawan adalah *struktural empowerment, perceived organizational support*, budaya organisasi. Berkaitan dengan hal diatas, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Kanter (1993) menjelaskan bahwa pemberdayaan struktural merupakan suatu akses karyawan ke struktur sosial di tempat kerja yang memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang bermakna. pemberdayaan merupakan suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan otonomi dan kekuasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka. Pemberdayaan merupakan kontinum antara keadaan pekerja yang tidak mempunyai kekuatan untuk mempertimbangkan bagaimana mengerjakan pekerjaan, sampai pada keadaan dimana pekerja memiliki control sepenuhnya atas apa yang mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Wibowo, 2010 dan Dianti Ekawati, 2012). Pemberdayaan sumberdaya manusia (*empowerment*) merupakan konsep manajemen yang paling populer bahkan sampai saat ini. Dalam perkembangan selanjutnya, pemberdayaan telah diimplementasikan oleh organisasi-organisasi besar sebagai salah satu fungsi pokok manajemen, seperti halnya fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan. Ditinjau dari sudut pandang organisasi (struktural), pemberdayaan adalah proses mendorong pegawai untuk menetapkan tujuan-tujuan dari pekerjaan mereka, dan memberi kemampuan, tanggung jawab, atau wewenang yang lebih besar untuk melakukan pengambilan keputusan dalam lingkup pekerjaan mereka dan sampai pada taraf tertentu mengontrol pekerjaannya sendiri.

Perceived organizational support merupakan tingkat sejauh mana karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan kontribusi yang dilakukan karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. *Perceived organizational support* inilah yang akan menumbuhkan sikap positif karyawan bahwa organisasi telah memperhatikan kontribusinya dan peduli terhadap kinerja mereka. Ketika karyawan mendapatkan dukungan dari organisasinya dan merasa terpenuhi kebutuhannya maka dapat menumbuhkan rasa berhutang budi dan merasa bahwa dirinya mempunyai keharusan untuk membalasnya (Sudarma & Murniasih, 2016). Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah semua tentang persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan

peduli tentang kesejahteraan mereka (Neves & Eisenberger, 2014). Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah keyakinan karyawan terhadap organisasi tempat kerja karyawan yang dapat mendorong persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya (Eisenberger, et al 1986).

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Menurut Koesmono (2003:15) Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan orang dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berfikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan Bersama (Sembiring, 2012).

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variable *struktural empowerment*, *perceived organizational support* dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Java Furniture Ngoro di Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Java Furniture Ngoro pada bagian finising yang berjumlah 60 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sama

dengan populasi yang ada. tekni analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya. Kemampuan variabel konstrak untuk mengukur suatu konsep yang dikembangkan dalam penelitian diketahui dengan menentukan apakah setiap indikator yang diestimasikan sah (valid).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item pernyataan	Nilai koefisien korelasi	Sig.	Keterangan
X _{1,1}	0,781	0,000	Valid
X _{1,2}	0,759	0,000	Valid
X _{1,3}	0,662	0,000	Valid
X _{1,4}	0,749	0,000	Valid
X _{1,5}	0,451	0,000	Valid
X _{1,6}	0,474	0,000	Valid
X _{2,1}	0,811	0,000	Valid
X _{2,2}	0,787	0,000	Valid
X _{2,3}	0,829	0,000	Valid
X _{2,4}	0,751	0,000	Valid
X _{3,1}	0,848	0,000	Valid
X _{3,2}	0,777	0,000	Valid
X _{3,3}	0,807	0,000	Valid
X _{3,4}	0,730	0,000	Valid
Y _{1,1}	0,718	0,000	Valid
Y _{1,2}	0,734	0,000	Valid
Y _{1,3}	0,838	0,000	Valid
Y _{1,4}	0,752	0,000	Valid
Y _{1,5}	0,536	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji validitas atas keseluruhan variabel penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel penelitian yaitu *Struktural empowerment*, *Perceived organizational support*, dan Budaya organisasi dan Kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto mempunyai signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05). maka dinyatakan atau

disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keajegan atau kesamaan data dalam waktu yang berbeda, dimana instrumen (indikator) yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
<i>Struktural empowerment</i>	0,725	Reliabel
<i>Perceived organizational support</i>	0,799	Reliabel
Budaya organisasi	0,800	Reliabel
Kinerja karyawan	0,756	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas memperlihatkan nilai koelisien alpha cronbach untuk setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian tersebut yaitu variabel *struktural empowerment*, *perceived organizational support*, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan yang ada di PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto dapat diandalkan (reliabel) untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui apakah *struktural empowerment*, *perceived organizational support*, dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		t hitung	Sig.
	B	Std. Error		
Konstanta	-0,064	0,302		
Struktural empowerment	0,356	0,092	3,887	0,000
Perceived organizational support	0,272	0,110	2,466	0,017
Budaya organisasi	0,354	0,125	2,838	0,006

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,064 + 0,356 X_1 + 0,272 X_2 + 0,354 X_3$$

Variabel struktural empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai' signifikansi sebesar 0,000 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,356. Tanda koefisien regresi *Struktural empowerment* yang positif menandakan hubungan yang searah, artinya jika variabel *Struktural empowerment* (meningkat) kearah yang lebih positif 1 tingkat maka Kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto juga akan meningkat sebesar 0,356.

Variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,272. Tanda koefisien regresi *perceived organizational support* yang positif menandakan hubungan yang searah, artinya jika variabel *perceived organizational support* (meningkat) kearah yang lebih positif 1 tingkat maka kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto juga akan meningkat sebesar 0,272.

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,354. Tanda koefisien regresi Budaya organisasi yang positif menandakan hubungan yang searah, artinya jika variabel budaya organisasi (meningkat) kearah yang lebih positif 1 tingkat maka kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto juga akan meningkat sebesar 0,354.

Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji hipotesis kedua apakah *struktural empowerment*, *perceived organizational support*, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka alat uji yang digunakan adalah uji F. Hasil perhitungan uji F dalam output regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Uji F (Uji Simultan)

Model	F	Sig
Regression	63,220	0,000

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh Fhitung sebesar 63,220 dengan signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti bahwa *struktural empowerment*, *perceived organizational support*, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto.

Tabel 5. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.760	.30207

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar yaitu 0,760 atau 76% artinya bahwa *struktural empowerment*, *perceived organizational support*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto sebesar 76% sisanya 24% dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti seperti kompetensi karyawan, psikologi karyawan dan sebagainya.

Pembahasan

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel *Struktural empowerment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto. Hal ini menjelaskan besarnya koefisien regresi variabel *Struktural empowerment* terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0,356 (Sig = 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel *Struktural empowerment* berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto juga akan meningkat sebesar 0,356. Hasil penelitian yang menunjukkan *Struktural empowerment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.

Java Furniture Ngoro Mojokerto. Karyawan dengan faktor internal dan organisasional yang mendukung pemberdayaan akan memberikan hasil baik untuk individu maupun organisasi secara keseluruhan. Persepsi terhadap empowerment (pemberdayaan) dapat meningkatkan nilai kerja secara individual. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Departemen atau tim menjadi lebih antusias, aktif dan sukses. Karyawan menguasai pemahaman dan ketrampilan baru dengan memberi kesempatan melihat sesuatu dengan cara berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan ketrampilan baru. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laila dan Netty Laura (2018), menyatakan bahwa variabel empowerment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto. Hal ini menjelaskan besarnya koefisien regresi variabel *Perceived organizational support* terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0,272 (Sig = 0,017 → Signifikan). Artinya jika variabel *Perceived organizational support* berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto juga akan meningkat sebesar 0,272. Kontribusi variabel *Perceived organizational support* terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai. Hasil penelitian yang menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto. Pada dasarnya, dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan menunjukkan komitmen organisasi kepada karyawan. Dukungan tersebut dibalas oleh karyawan dalam bentuk meningkatkan kinerjanya ketika melakukan pekerjaan. Dukungan organisasi yang berupa pemberian kompensasi, promosi, pelatihan, keamanan dalam bekerja akan dipersepsikan karyawan sebagai tanda kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, karyawan membalas dukungan organisasi dalam bentuk kepercayaan dan mengembangkan

perilaku positif terhadap organisasi. Jika karyawan memiliki persepsi bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memiliki keinginan untuk berbagi advantage maka akan muncul kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan juga akan meningkatkan kinerja dengan bekerja keras karena karyawan mengharapkan organisasi untuk sukses. Persepsi dukungan organisasi pada saat-saat krisis dapat sangat bermanfaat dalam hal mengembangkan serta meningkatkan hasil kerja perorangan ataupun hasil kerja organisasi. Berdasarkan hasil empiris di atas sejalan dengan penelitian Amir Syarifudin, dkk (2022) bahwa karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai kontribusinya oleh perusahaan, karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya dengan cara bekerja keras demi mewujudkan tujuan dan misi perusahaannya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi maka tingkat kinerja karyawan juga tinggi. Hal yang sama ditunjukkan dari hasil penelitian Efendi et al. (2022) yang mengetakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto. Hal ini menjelaskan besarnya koefisien regresi variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0,354 (Sig = 0,006 → Signifikan). Artinya jika variabel Budaya organisasi berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto juga akan meningkat sebesar 0,354. Hasil penelitian yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto. Budaya organisasi merupakan persepsi individu atau kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok diartikan sebagai suatu organisasi. Hasil penelitian (Kotter dan Heskett, 1990) budaya perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja jangka panjang dan perusahaan akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan

keberhasilan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelfianti, dkk (2018) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *struktural empowerment*, *perceived organizational support*, dan budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto baik secara parsial dan simultan. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan maka PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto agar dapat memperhariankan *struktural empowerment*, *perceived organizational support*, dan budaya organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Syarifudin, Sudarmadji, S. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior di KPP Perusahaan Masuk Bursa. *Jurnal Bisnis Labora*, 1(1), 1–10.
- Dianti Ekawati, 2012. Pengaruh Pemberdayaan Structural terhadap Kepuasan Kinerja Perawat RSUD Bhakti Asih dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variable Antara.
- Efendi, Mohamad Johan, Sugeng Eko Yuli Waluyo, Rachmad Sholeh, Khasbulloh Huda, and Oktaviani Permatasari. 2022. “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan.” *CERMIN: Jurnal Penelitian* 6(2):521–33. doi: 10.36841/cermin_unars.v6i2.2424.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. 1986, “Perceived organizational support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500- 507.
- Kanter, R.M. (1993). *Men and Women of the Corporation* Second Edition. New York: Basic Books.

- Kotter, J.P dan Heskett, J.L. (1990). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Koesmono, H. Teman, 2003. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Laila Hubbil Fadilah; Netty, L. . (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pt.Taman Impianjaya Ancol. *Media Manajemen Jasa*, 6(1), 32–44
- Neves, P. and Eisenberger, R. 2014, "Perceived organizational support and risk taking", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29 No. 2, pp. 187-205.
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 120. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Sembiring, 2012. Pengaruh Dukungan Pemerintah, Partisipasi Anggota Dan Budaya Organisasi Terhadap Strategi Dan Kinerja Koperasi Wanita Di Jawa Timur, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.