



PENGARUH IMBALAN INTRINSIK TERHADAP SIKAP PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Ismail^{1*}, Irma Suryani²

Ismail100498@gmail.com¹, irmasuryani@unsyiah.ac.id².

¹Mahasiswa PSDKU Manajemen Gayo Lues, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Indonesia

²Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Indonesia

*correspondent author

Keywords

*Intrinsic Rewards,
Employee Attitudes,
Perceived Organizational
Support*

Abstract

This study aims to examine the effect of Intrinsic Rewards on Employee Attitudes mediated by Perceptions of Organizational Support at the Social Service of Gayo Lues Regency. The sampling method in this research uses sensus sampling with a sample of 115 respondents. The results of this study indicate that the variables of intrinsic reward and perceived organizational support have a significant effect on employee attitudes. Furthermore, the perceived organizational support variable partially mediates the intrinsic rewards of employee attitudes.

PENDAHULUAN

Dinas sosial merupakan bagian dari Instansi pengelola urusan pemerintah yang menjadi wewenang daerah. Salah satu instansi yang bertanggung jawab kepada pemerintahan yang di pimpin oleh kepala Dinas. Instansi Dinas sosial memiliki tugas membantu pemerintahan dalam bidang sosial atau kewenangan Daerah, yang berupa perumusan pelaksanaan kebijakan dibidang rehabilitasi sosial, jaminan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin.

Salah satu komponen tenaga kerja di pemerintahan atau instansi adalah pegawai. Pegawai bertanggung jawab membantu suatu organisasi dengan intensitas yang paling tinggi. Kondisi seperti ini jika berlangsung dalam jangka waktu yang panjang akan membawa dampak, pegawai mengalami keletihan, sentimen, dan mental, yang dapat menyebabkan sikap negatif bagi pegawai di suatu instansi diantaranya pegawai tidak menjalankan tanggung jawabnya, sering bolos, sering datang terlambat, dan pulang sebelum waktunya.

Untuk meningkatkan keberhasilan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan sikap pegawai yang baik. Robbins (2018) mendefenisikan Sikap merupakan pernyataan yang *evaluative*, baik suka atau yang tidak suka, mengenai suatu tujuan, orang atau kejadian dalam organisasi, sikap bersifat berharga karena sikap dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Yang menjadi faktor dalam sikap pegawai yaitu berupa kondisi kerja ataupun keadaan aktivitas yang meliputi kondisi fisik dan kondisi non fisik dapat berpengaruh

terhadap kenyamanan dalam bekerja. Peluang untuk berkembang merupakan sandaran terhadap pekerjaan dan keberlangsungan hidup dapat dijadikan suatu motivasi sikap pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Rhoades & Eisenberger (2016) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi merupakan kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai jasa karyawan dan peduli tentang keselamatan mereka.

Eisenberger (2018) Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh keinginan seorang untuk menyamakan organisasi sebagai karakteristik individu. Atas dasarnya persepsi dukungan organisasi biasanya dipengaruhi oleh bermacam aspek perilaku organisasi dan akan mempengaruhi pemahaman mereka terhadap budaya organisasi yang mendasari perilaku mereka. Dari dasar teori dukungan organisasi, mereka mempersonifikasikan organisasi, mereka menyimpulkan bahwa seberapa besar organisasi menghargai partisipasi dan peduli terhadap kesejahteraannya.

faktor lain yang dapat mempengaruhi sikap pegawai adalah Imbalan Intrinsik. Menurut Byars dan Rue (2016) menyatakan bahwa *system* imbalan organisasi sering mempunyai dampak signifikan pada sikap dan komitmen kerja karyawan. Menurut Fay dan Thompson (2016) *system* imbalan memiliki dampak yang besar pada kemampuan organisasi untuk menanggapi, melindungi, dan mendorong karyawan agar dapat memperoleh kemampuan yang tinggi dan sebagai hasilnya mendapatkan prestasi yang maksimal.

Faktor imbalan intrinsik penting untuk meningkatkan sikap pegawai karena imbalan intrinsik merupakan imbalan yang dinilai didalam dan dari diri pegawai sendiri berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya imbalan intrinsik maka sikap pegawai juga akan lebih baik dan meningkat. Imbalan yang diberikan baik berupa kelangsungan pekerjaan maupun jenjang karir yang jelas yang mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Imbalan Intrinsik terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Imbalan intrinsik didalam sebuah organisasi memang menjadi hal yang penting untuk sebagian besar karyawan yang berada di dalamnya, seorang karyawan diberikan imbalan intrinsik mereka akan lebih merasa dihargai oleh organisasinya, mereka juga akan memiliki rasa nyaman berada didalam instansi tersebut sehingga membuat mereka kecil kemungkinan melakukan *turnover* terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ajmal (2016) hasil penelitiannya menyatakan imbalan intrinsik berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi karena apabila suatu instansi memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka secara tidak langsung akan menimbulkan rasa persepsi dukungan organisasi terhadap individu, dimana persepsi dukungan organisasi ini timbul karena individu merasa keadilan didalam organisasi, merasa dihargai dan individu merasa masalah yang dihadapinya juga dapat dirasakan oleh organisasi sehingga organisasi dapat merasakan apa yang dirasakan oleh karyawannya. Dari hasil paparan diatas maka dapat ditarik suatu hipotesis dimana:

H₁: Imbalan intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi.

Pengaruh Imbalan Intrinsik terhadap Sikap Pegawai

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh azwar (2016), dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Edirisooriya (2016) menunjukkan imbalan pengaruh yang positif dengan sikap karyawan hal ini dikarenakan pemberian imbalan atas pencapaian pekerjaan akan menjadikan karyawan berkinerja dengan lebih baik serta menjadikan karyawan menunjukkan dukungan dan kesetiaan akan organisasi. Pemberian imbalan berdasarkan kinerja dapat berdampak positif terhadap perilaku karyawan seperti contohnya meningkatkan kepuasan kerja, memberikan dampak yang baik terhadap kemampuan organisasi, serta mencapai tujuan yang telah dirancang dan menjaga karyawan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi. Dari uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Imbalan intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap sikap pegawai.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Sikap Pegawai

Komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan adalah bukan suatu yang terjadi secara sepihak. Sebuah organisasi beserta karyawannya bersama-sama menciptakan keadaan agar komitmen organisasi ini dapat tercapai. Organisasi yang selalu memberikan kesempatan para karyawannya untuk menciptakan prestasi didalam instansi, biasanya akan berdampak signifikan terhadap perilaku dan komitmen didalam instansi tersebut dan pegawai yang secara sentimental akan memiliki tanggung jawab terhadap organisasi akan membuktikan kinerja yang tinggi, dan kecil kemungkinan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya (Eisenberger 2016).

Soekiman (2017) dalam Penelitian menyebutkan bahwa adanya berpengaruh positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap sikap karyawan karena apabila seorang karyawan memiliki persepsi terhadap organisasi yang tinggi maka secara otomatis sikap karyawan juga akan tinggi, karyawan akan merasa mendapat kepedulian dari instansi sehingga mampu mendorong mereka untuk berpersepsi membantu organisasi dalam meningkatkan tanggung jawab untuk keberhasilan instansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arius Kambu (2016) menyebutkan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan sikap karyawan. Hal ini menandakan bahwa organisasi telah membentuk perilaku organisasi berupa perilaku mengantikan karyawan lain dalam bekerja, berperilaku yang maksimal, pengertian, berperan dalam fungsi organisasi dan dapat membenahi informasi. Dari hasil paparan diatas maka dapat ditarik suatu hipotesis dimana:

H₂: Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap sikap pegawai.

Peran Mediasi Persepsi Dukungan Organisasi pada Pengaruh Imbalan Intrinsik terhadap Sikap Pegawai

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ajmal (2017) hasil analisisnya menyatakan bahwa sebuah instansi akan memfokuskan pada komitmen organisasi pada karyawan mereka sesuai dengan persepsi karyawan tentang dukungan dari instansi tempatnya bekerja. Ini adalah persepsi karyawan atau rasa di mana karyawan tersebut merasa telah diakui atasannya. Dengan persepsi dan perasaan seperti ini para karyawan akan merasa puas dan akan semakin berkomitmen untuk suatu instansi.

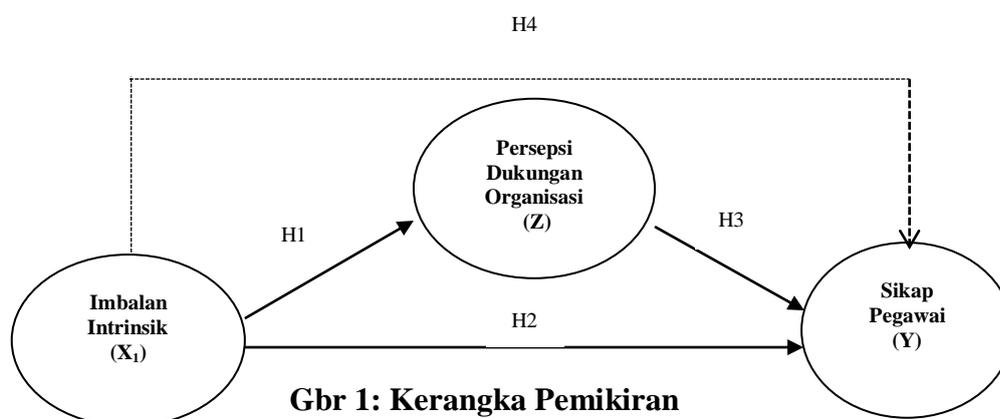
Allen & Meyer (2016) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi yang baik

adalah dukungan organisasi yang menunjukkan hubungan yang besar antara dukungan organisasi yang diberikan instansi dengan intrinsik yang diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja dan memiliki prestasi yang sangat baik serta komitmen organisasi yang timbul pada diri individu karyawan tersebut. Berdasarkan paparan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan imbalan intrinsik terhadap sikap pegawai.

Berlandaskan pengembangan hipotesis, model penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:

diantara masing-masing variabel digambarkan sebagai berikut:



Gbr 1: Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini diteliti pada Kantor Dinas sosial Daerah kabupaten Gayo Lues. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah imbalan intrinsik, persepsi dukungan organisasi dan sikap karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 pegawai berdasarkan data yang didapat dari Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues. Metode pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu sebuah riset survey peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 115 pegawai sebagai responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 115 pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues sebagai sampel. Untuk memperoleh informasi dan data yang sesuai dengan objek penelitian, maka peneliti memakai metode dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner (angket). Analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode *Hierarchical Linear Modelling* yang diolah dengan SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	Variabel / Dimensi	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% DF=n-2 (115-2=113)	Ket
1.	II1	Imbalan Instrinsik (X ₁)	0,723	0,1832	Valid
2.	II2		0,725		
3.	II3		0,775		
4.	PDO1	Persepsi Dukungan Organisasi (Z)	0,733	0,1832	Valid
5.	PDO2		0,803		
6.	PDO3		0,867		
7.	PDO4		0,816		
8.	PDO5		0,48		
9.	SK1	Sikap Pegawai (Y)	0,741	0,1832	Valid
10.	SK2		0,788		
11.	SK3		0,779		
12.	SK4		0,827		

Sumber: Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel imbalan intrinsik, persepsi dukungan organisasi, dan variabel sikap pegawai yang digunakan dalam penelitian ini semuanya variabel dinyatakan valid, karena memiliki koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,1832 maka dapat diketahui semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Tabel 2
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Imbalan Instrinsik (X)	3	0,864	0,60	Handal
2	Persepsi Dukungan Organisasi (Z)	5	0,929	0,60	Handal
3	Sikap Pegawai (Y)	4	0,903	0,60	Handal

Sumber: Data Primer (diolah), 2021.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa alpha untuk variabel imbalan intrinsik memiliki nilai alpha sebesar 0,864, variabel Sikap Pegawai nilai alpha sebesar 0,903, dan variabel Persepsi Dukungan Organisasi nilai alpha sebesar 0,929. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan kehandalan yang memenuhi kriteria *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih tinggi dari 0,60.

Uji Hipotesis

Pengaruh Imbalan Intrinsik Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Tabel 3
Pengaruh Imbalan Instrinsik terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 ^a	,326	,320	2,940
a. Predictors: (Constant), Imbalan_instrinsik				
b. Dependent Variable: Persepsi_dukungan_organisasi				

Sumber: Data Primer 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel di atas menjelaskan bahwa pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent* sebesar 0,320 atau 32,0%. Dengan kata lain, besarnya pengaruh imbalan intrinsik terhadap persepsi dukungan organisasi sebesar 32,0%. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat sebesar 68,0% faktor lainnya yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi, yang tidak dimasukkan sebagai faktor dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Hasil Analisis Regresi Linier (Uji-t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,125	1,393		5,834	,000		
	Imbalan_instrinsik	,942	,127	,571	7,398	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: Persepsi_dukungan_organisasi								

Sumber: Data Primer 2021 (diolah)

Dilihat dari hasil output spss di atas diketahui terdapat pengaruh imbalan intrinsik terhadap persepsi dukungan organisasi yang ditandai dari nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0.050. Sehingga imbalan intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi dengan hasil koefisien regresi sebesar ,571 dan probabilitas <0.05.

Hasil pengujian di atas menyimpulkan dimana **Hipotesis (Ha1) yang menyatakan imbalan instrinsik berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi pegawai dapat diterima.**

Pengaruh Imbalan Intrinsik terhadap Sikap Pegawai

Tabel 4
Pengaruh Imbalan Instrinsik terhadap Sikap Pegawai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,381	2,346
a. Predictors: (Constant), Imbalan_instrinsik				
b. Dependent Variable: sikap pegawai				

Sumber: Data Primer 2021 (diolah)

Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent* memiliki nilai sebesar 0.381 atau 38,1%. Dengan kata lain, pengaruh imbalan intrinsik terhadap sikap pegawai sebesar 38,1%. Hal ini menunjukkan terdapat faktor lain yang mempengaruhi sikap pegawai sebesar 61,9%, yang tidak dimasukkan sebagai faktor dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linier (Uji-t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,626	1,111		5,063	,000		
	Imbalan_instrinsik	,858	,102	,622	8,444	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: sikap_karyawan								

Sumber: Data Primer 2021 (diolah)

Dilihat dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan terdapat hubungan pengaruh imbalan intrinsik dan sikap karyawan yang ditandai dari nilai signifikansi 0.000 dimana lebih rendah dari nilai alpha 0.050. Maka imbalan intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap sikap karyawan dimana nilai koefisien regresi berjumlah sebesar ,622 dan probabilitas <0.05.

Hasil analisis diatas mengungkapkan **Hipotesis (Ha2) yang menyatakan imbalan instrinsik berpengaruh terhadap sikap pegawai dapat diterima.**

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Sikap Pegawai

Tabel 5
Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Sikap Pegawai

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,607	1,871
a. Predictors: (Constant), Persepsi_dukungan_organisasi				
b. Dependent Variable: sikap_karyawan				

Sumber: Data Primer 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat berjumlah sebesar 0.607 atau 60,7%. Dengan istilah lain, besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap sikap pegawai 60,7% dari hasil perubahan tersebut. Hal ini dapat dikatakan terdapat faktor lain yang mempengaruhi sikap pegawai sebesar 39,3%, yang tidak dimasukkan sebagai faktor dalam penelitian ini.

Tabel 5.1
Hasil Analisis Regresi Linier (Uji-t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,917	,912		3,198	,002		
	Persepsi_dukungan_organisasi	,653	,049	,781	13,302	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: sikap_karyawan								

Sumber: Data Primer 2021 (diolah)

Dari hasil analisis dapat dilihat dari tabel diatas bisa disimpulkan terdapat hubungan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap sikap pegawai yang ditandai melalui nilai signifikansi 0.000 yang mana lebih rendah dari nilai alpha berjumlah 0.050. Maka persepsi berpengaruh secara signifikan terhadap sikap karyawan dengan nilai koefisien regresi berjumlah ,571 dan probabilitas <0.05.

Hasil pengujian diatas menunjukkan **Hipotesis (Ha3) yang menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap sikap pegawai dapat diterima.**

Peran Mediasi Persepsi Dukungan Organisasi pada Pengaruh Imbalan Intrinsik terhadap Sikap Pegawai

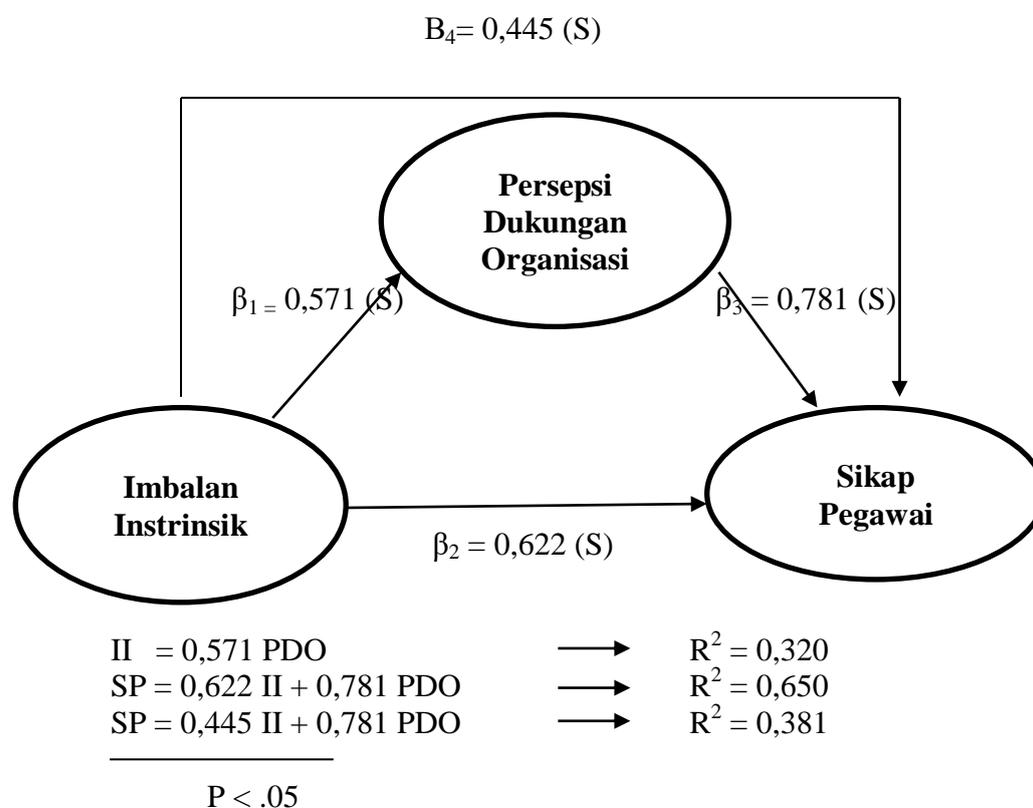
Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Hirarkhi Pengaruh Tidak Langsung antara
Imbalan Instrinsik dan Sikap Pegawai

Model Summary ^c									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,622 ^a	,387	,381	2,346	,387	71,307	1	113	,000
2	,810 ^b	,656	,650	1,765	,269	87,685	1	112	,000

a. Predictors: (Constant), Imbalan_instrinsik
b. Predictors: (Constant), Imbalan_instrinsik, Persepsi_dukungan_organisasi
c. Dependent Variable: sikap_pegawai

Sumber: Data Primer 2021 (diolah)

pengujian analisis regresi hirarkhi pada table diatas, gambar dibawah ini akan menjelaskan mengenai pengaruh antar variable, lalu gambar dibawah akan mengulas mengenai pengaruh variabel mediasi (persepsi dukungan organisasi) diantara hubungan antar variable tersebut.



Gambar 2
Pembuktian Pengaruh Mediasi diantara Variabel independen
dan Variabel dependen

Gambar di atas menjelaskan tentang variabel imbalan instrinsik berpengaruh signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi ($\beta_1 = 0,571, p < 0,05$). Kemudian, variabel imbalan instrinsik berpengaruh signifikan terhadap sikap pegawai ($\beta_2 = 0,622, p < 0,05$). Selanjutnya, variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap pegawai ($\beta_3 = 0,781, p < 0,05$) ketika pengaruh antara imbalan instrinsik terhadap sikap pegawai dimediasi oleh "persepsi dukungan organisasi", maka menunjukkan pengaruh yang signifikan ($\beta_4 = 0,445, p < 0,05$).

Gambar di atas juga menjelaskan informasi mengenai perubahan R^2 karena persamaan pertama (tanpa variabel mediasi) sebesar $R^2 = 0,320$, persamaan kedua (tanpa variabel mediasi) menjadi $R^2 = 0,650$, persamaan ketiga (dengan variabel mediasi) menjadi $R^2 = 0,381$.

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat dikaitkan dengan metode Baron dan Kenny (2016) adalah ($\beta_1 = 0,571, p < 0,05$); ($\beta_2 = 0,622, p < 0,05$); ($\beta_3 = 0,781, p < 0,05$), dan ($\beta_4 = 0,445, p < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel "persepsi dukungan organisasi" memiliki fungsi sebagai mediasi parsial (*partial mediation*) antara variabel independen "imbalan instrinsik" dan variabel dependen "sikap pegawai".

Dari gambar di atas dapat menyimpulkan bahwa **Hipotesis (H_4) yang menyatakan bahwa imbalan instrinsik berpengaruh terhadap sikap pegawai yang dimediasi persepsi dukungan organisasi dapat diterima.**

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat di tarik dari penelitian ini adalah Imbalan Instrinsik berpengaruh terhadap Persepsi Dukungan Organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues, Imbalan Instrinsik berpengaruh terhadap Sikap Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues, Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Sikap Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues, dan Imbalan Instrinsik berpengaruh terhadap Sikap Pegawai yang dimediasi oleh Persepsi Dukungan Organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Gayo Lues.

Saran dari Penulis kepada peneliti selanjutnya peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi mengenai pengaruh imbalan instrinsik, persepsi dukungan organisasi dan sikap, dan memasukkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

REFERENSI

- Adheline, Patricia (2016). Sikap Karyawan Atlas Sports Club Surabaya Mengenai Media Internal Perusahaan. *Jurnal E- Komunikasi*, Universitas Kristen Petra Surabaya, Vol 4, No1, 1-10.
- Arikunto (2016). *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ajmal, Ayesha (2015) The Effects of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Attitudes; Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Service Science and Management*. Vol.08 No.04, hal 110.
- Byars and Rue, (2016). *Human Resource Management: A Practical Approach*, Harcourt Brace, New York.
- Edirisooriya, (2016), "Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo", ICME, Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics, Faculty of Management and Finance, University of Ruhuna, Sri Lanka, Page 13.
- Eisenberger, dkk. (2018). Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*. Vol. 71 No. 3. Hal. 500-507
- Fay, C. H., Thompson, M.A. (2016). *Contextual Determinants of Reward Systems Success: An Exploratory Study*, Human Resource Management, 40 (3), 213-226.
- Hidayat, Syamsul (2019, januari). Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Mediator Hubungan antara Penghargaan Organisasi, Keadilan Prosedural, Dukungan Atasan dengan Komitmen Afektif pada Guru. *Jurnal Ilmiah*, 16 No. 1(1), 61-70.

- Jang, Johan. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, dan Akuntansi)*, 4 No. 1, 141-160.
- Mujiasih, Endah (2015, April). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, vol 14 No 1, Hal 6.
- Olson, & Maio. (2019). Attitudes in social behavior . In T. Millon, & M. J. Lerner, *Handbook of psychology: Personality and social psychology* (pp. 299-326). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Rego, Apolinario Marcal M.D (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3.10, 599-613 .
- Rhoades & Eisenberger (2017). Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Robbins (2018). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. (5th Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Widyasari, Made (2015, februari). Hubungan Sikap Karyawan dengan Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja. *Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1.