

**EFFECT OF JOB INVOLVEMENT AND SUPPORT
ORGANIZATION SUPPORT TO EMPLOYEE PERFORMANCE
WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES IN THE DIVISION
OF HR AND FINANCE PT. PORTS TANJUNG PRIOK, JAKARTA**

Lukiyana¹, Qhoirunnisa Sajdah²

Program Studi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univesitas 17 Agustus 1945, Jakarta

Lukiyana50@gmail.com, nissa.khoir@gmail.com

Informasi Artikel

Dikirim: 2 Februari 2019
Diterima: 28 Februari 2019

Korespondensi pada penulis:

Email:
Lukiyana50@gmail.com
nissa.khoir@gmail.com

Abstract

This study aims to determine to determine the effect of work involvement on employee performance through job satisfaction and to determine the effect of organizational support perceived employee to the performance of employees through job satisfaction in the Division of Human Resources and Finance PT. Port of Tanjung Priok, Jakarta. This research uses quantitative approach with data collection technique using questionnaire method. The population used in this research is all employees in the Division of Human Resources and Finance PT. Port of Tanjung Priok, Jakarta, amounting to 43 employees, while the sampling method using non-probability sampling technique. The free variable in this research is job involvement and organizational support, intervening variable in this research job satisfaction. While the dependent variable is employee performance. Data analysis technique used in this research using SEM model with partial least square approach (PLS) 3.0. From result of research of work involvement have an effect on signifikan to employee performance. This proves that the first hypothesis (H₁) is accepted. Job involvement has a significant effect on job satisfaction. This proves that the second hypothesis (H₂) is accepted. Organizational support has a significant effect on employee performance. This proves that the third hypothesis (H₃) is accepted. Organizational support has a significant effect on job satisfaction. This proves that the fourth hypothesis (H₄) is accepted. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. This proves that the fifth hypothesis (H₅) is accepted. Job involvement has a significant effect on employee performance through job satisfaction. This proves that the sixth hypothesis (H₆) is accepted. Organizational support affects employee performance through job satisfaction. This proves that the seventh hypothesis (H₇) is accepted.

Keywords: Employee Performance, Job involvement, Organizational Support, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi. Tanpa Sumber Daya Manusia, organisasi tidak akan bergerak untuk mencapai tujuannya. Karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tersebut merupakan bagian dari penerapan fungsi organisasi yaitu penempatan karyawan pada posisi yang tepat. Meskipun suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan karyawan sudah selektif, namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja karyawan. Keterlibatan kerja merupakan tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaannya. Selain keterlibatan kerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan itu sendiri adalah dukungan organisasi yang melingkupinya. Dukungan positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Adanya dukungan kerja dari organisasi karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Sehingga dapat dikatakan variabel dukungan organisasi dapat berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok terdapat indikasi kurang adanya dukungan organisasi antara lain; penghargaan kontribusi PT. Pelabuhan Tanjung Priok sangat kurang. Karyawan yang rajin maupun tidak rajin tetap dihargai sama sehingga hal ini secara tidak langsung akan mengurangi kinerja karyawan dalam bekerja, karena sumber daya itu merupakan suatu aset yang tidak bisa tergantikan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang berkinerja baik tetapi juga membutuhkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi ekstra (extra-role). Kontribusi ekstra yang dimaksud yaitu ketika karyawan dapat memberikan dan menghabiskan waktunya untuk bekerja di dalam perusahaan melebihi yang diwajibkan dari perusahaan. Selain itu para karyawan juga belum memiliki sikap untuk saling membantu rekan kerja mereka yang memerlukan bantuan atau dengan kata lainnya altruism. Didalam sistem kepuasan kerja masih ada kekurangan prosedur dalam perusahaan karena lambatnya respons yang diberikan perusahaan tersebut kepada karyawan yang membutuhkan. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

Tabel I.1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Pelabuhan Tanjung Priok
Periode 2015-2017

Kriteria Penilaian	2015	2016	2017
Kualitas Hasil Kerja	7.5	6.5	6.1
Kuantitas Hasil Kerja	7.8	7.2	6.1
Disiplin Pegawai	7.4	7.5	6.9
Tanggung Jawab	7.8	6.9	6.8
Kerja Sama	7.3	7.5	6.2
Dukungan Organisasi	7.5	7.7	5.7
Keterlibatan Kerja	6.8	7.2	6.3
Keterampilan Kerja	7.9	7.1	6.1
Kejujuran	6.8	7.4	6.2
Jumlah	66.8	65	56.4

Sumber : Hasil observasi.

Terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok tahun 2015 sampai 2017 menurun hal ini disebabkan karena belum optimalnya pelaksanaan penilaian kinerja di PT. Pelabuhan Tanjung Priok sehingga mengakibatkan Penilaian Kinerja karyawan menjadi rendah. Berdasarkan fenomena dan relevansi permasalahan di atas, maka peneliti memilih judul dalam

menulis skripsi ini sebagai berikut: “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta”

KAJIAN PUSTAKA

Keterkaitan Variabel Penelitian dan Hipotesis

Berikut ini akan dijelaskan keterkaitan variabel yang berhubungan dengan penelitian mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu oleh Kakinsale, *et.al* (2015) Hasilnya menunjukkan keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages*. Untuk itu manajemen sebaiknya lebih memperhatikan keterlibatan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian kompensasi yang sesuai kepada para karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk senantiasa meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan pembahasan teori dan penelitian terdahulu di atas dapat diajukan hipotesis pertama:

(H₁): Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian terdahulu oleh Dana dan Dewi, (2016) dengan judul Pengaruh. Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali. Implikasi ini adalah perusahaan hendaknya memberikan insentif dan bonus sesuai dengan peranan atau posisi karyawan serta karyawan harus diberikan pelatihan. Berdasarkan pembahasan teori dan penelitian terdahulu dapat diajukan menjadi hipotesis kedua:

(H₂): Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningrum, *et.al*, (2014) dengan judul Hubungan antara Keadilan Distributif dan Keterlibatan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honorer Puskesmas di Kabupaten Sukoharjo. Menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan distributif dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan honorer puskesmas di kabupaten sukoharjo. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat diajukan menjadi hipotesis ketiga:

(H₃): Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut hasil peneliti Putra, *et.al* (2016) dengan judul Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Outsourcing Depo Arsip PT X) Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasional karyawan terhadap organisasi maka kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan semakin tinggi. Implikasi praktis penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pihak vendor dalam hal membuat kebijakan dan keputusan terkait dengan dukungan organisasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pihak vendor disarankan lebih meningkatkan perhatiannya terhadap indikator dukungan atasan, gaji, komitmen berkelanjutan, karena indikator tersebut dipersepsikan kurang baik. Berdasarkan teori pembahasan dan penelitian terdahulu dapat diajukan menjadi hipotesis keempat:

(H₄): Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Risqi, *et.al* (2014) dengan judul penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori pembahasan dan penelitian terdahulu dapat diajukan menjadi hipotesis kelima:

(H₅): Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Archandar (2010) dengan judul Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. Menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan bahasan teori dan penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis keenam:

(H₆): Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dan Mujiati (2017) dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerjapegawai Pada Commonwealth Bank Cabang Ubud Gianyar. Hasil penelitian diketahui secara parsial kualitas kehidupan kerja, dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Commonwealth Bank Cabang Ubud Gianyar. Berdasarkan bahasan teori dan penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis ketujuh:

(H₇): Dukungan Organisasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian

Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah karena berbagai alasan, diantaranya adalah sebagai berikut: lebih dekat dengan tempat tinggal, mudah dijangkau dan ekonomis. Selain itu penelitian dilakukan pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta adalah karena sesuai dengan judul mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta tersebut.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. Untuk mendapatkan data yang tepat dan akurat peneliti membedakan antara populasi dan sampel. Untuk itu peneliti menjelaskan pengertian keduanya sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah umum yang terdiri atas obyek dan subyek yang memiliki kuantitas kumpulan individu orang dengan ciri ciri yang sama terhadap objek yang menjadi fokus penelitian statistik. Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta yang jumlah sebanyak 43 orang pegawai.

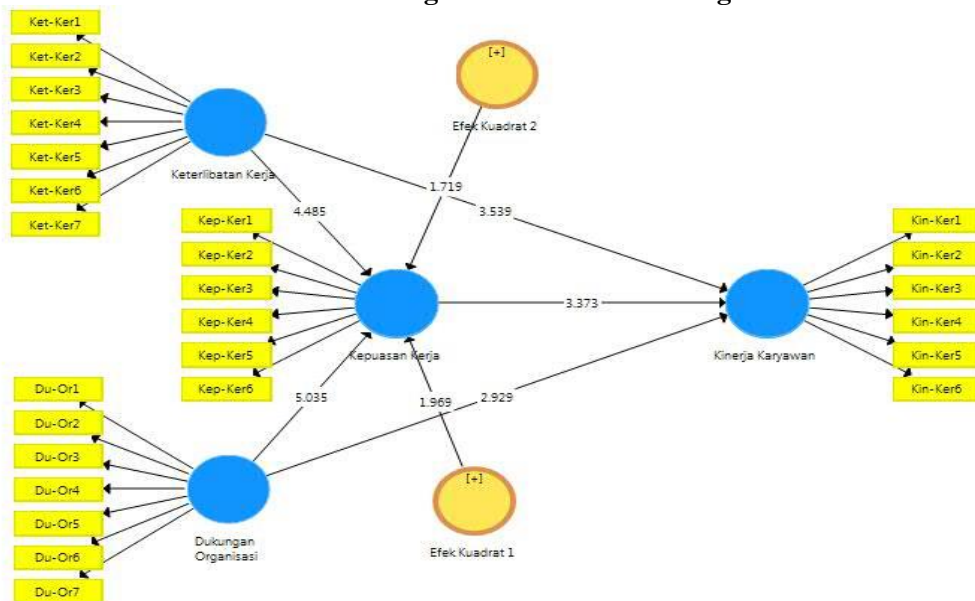
2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. (Arikunto, 2013:174). Selanjutnya menurut Sugiyono (2013:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti yaitu karyawan yang bekerja pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 43 pegawai atau seluruh karyawan yang bekerja pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta dengan alasan karena populasinya di bawah 100 sesuai dengan pendapat Arikunto yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2013: 124) sampel jenuh

yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta yang berjumlah 43 orang.

HASIL PENELITIAN

**Hasil Analisis Path Coefficient
Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening**



Sumber : Hasil pengujian *smartPLS-3*, 2018

Berdasarkan gambar tersebut, maka dapat direkapitulasi nilai *Path Coefficients* seperti yang tertera dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV.9

Rekapitulasi Hasil Nilai Path Coefficients

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
<i>Quadratic Effect 1 → Z</i>	0.116	0.112	0.059	1.969	0.049
<i>Quadratic Effect 2 → Z</i>	0.162	0.157	0.094	1.719	0.086
$X_1 \rightarrow Y$	0.337	0.327	0.095	3.539	0.000
$X_1 \rightarrow Z$	0.449	0.523	0.111	4.485	0.000
$X_2 \rightarrow Y$	0.269	0.268	0.092	2.929	0.004
$X_2 \rightarrow Z$	0.584	0.570	0.116	5.035	0.000
$Z \rightarrow Y$	0.432	0.444	0.128	3.373	0.000

Sumber: Rekapitulasi hasil olah data *SmartPLS*, 2018

PEMBAHASAN

A. Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta

Berdasarkan tabel IV.9 di atas menghasilkan nilai *original sample* = 0.337, *T Statistic* = 3.539 > 1.682, dan *P Value* = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Kakinsale, *et.al* (2015) yang menunjukkan keterlibatan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages*. Oleh karena itu manajemen semestinya jangan sampai lengah memperhatikan keterlibatan kerja karyawan, sehingga tercipta kondisi kerja yang dapat mendorong meningkatkan kinerja mereka.

B. Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta

Berdasarkan tabel IV.9 di atas menghasilkan nilai *original sample* = 0.269, *T Statistic* = 2.929 > 1.682, dan *P Value* = 0.004 < 0.05. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu dari Dana dan Dewi, (2016) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali. Implikasi ini adalah perusahaan hendaknya memberikan insentif dan bonus sesuai dengan peranan atau posisi karyawan serta karyawan harus diberikan pelatihan.

C. Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta

Berdasarkan tabel menghasilkan nilai *original sample* = 0.449, *T Statistic* = 4.485 > 1.682, dan *P Value* = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil penelitian didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningrum, *et.al*, (2014) yang menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan honorer puskesmas di kabupaten sukoharjo. Artinya semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

D. Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta

Berdasarkan tabel menghasilkan nilai *original sample* = 0.584, *T Statistic* = 5.035 > 1.682, dan *P Value* = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima. Pembuktian hipotesis keempat (H_4) didukung hasil penelitian terdahulu oleh Putra, *et.al* (2016) bahwa hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasional karyawan terhadap organisasi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Implikasi praktis penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal membuat kebijakan dan keputusan terkait dengan dukungan organisasional, kepuasan kerja.

E. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta

Berdasarkan tabel menghasilkan nilai *original sample* = 0.432, *T Statistic* = 3.373 > 1.682, dan *P Value* = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Risqi, *et.al* (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta

Berdasarkan tabel menghasilkan nilai *original sample* = 0.116, *T Statistic* = 1.969 > 1.682, dan *P*

$Value = 0.049 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keenam (H_6) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Archandar (2010) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

G. Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta

Berdasarkan tabel menghasilkan nilai *original sample* = 0.162, *T Statistic* = 1.719 > 1.682, dan *P Value* = 0.086 > 0.05. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketujuh (H_7) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dan Mujiati (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Commonwealth Bank Cabang Ubud Gianyar.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di intervening oleh kepuasan kerja pada Divisi SDM & Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok Jakarta, adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima.
4. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kelima (H_5) diterima.
6. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keenam (H_6) diterima.
7. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketujuh (H_7) diterima.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada penelitian ini, dengan segala kerendahan hati penulis mencoba akan merekomendasikan hasil penelitian ini yang sekiranya dapat dipertimbangkan untuk dijadikan bahan masukan bagi beberapa pihak yang berkepentingan dengan hasil atau temuan dari penelitian ini mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di intervening oleh kepuasan kerja pada Divisi SDM & Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuzar. Asra., et al. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Bogor: IN MEDIA.
- Agustiningrum. E. P. & Suryanto. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Trait Anxiety dengan Performance Pemain Speeder Pump It Up di Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2 No.1 h. 1- 10.
- Ahmadi. Candra & Hermawan Dadang. 2013. *E-Business dan E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Alkaf. Halid Nuraida. 2009. *Metodologi Penelitian Penelitian*. Ciputat: Islamic Research publishing.
- Armstrong. M. and Baron. A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Arikunto. S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bilgin.N., & Demirer. H. 2012. *The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employee*. *Social Behavioral Sciences*. 52. 470-473
- Blau. G.J dan Boal. K.B., 1987. *Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism*. *Academy of Management Review*. vol. 12.
- Brown. dan Ghiselli. 1950. *Personnel dan Industrial Psychology*. New York:McGrawHill.
- Donni Junni Priansa 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Eisenberger. R., Stinglhamber. F., Vandenberghe. C., Sucharski. I., & Rhoades. L. 2013. *Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention*. *Journal of Applied Psychology*. 87. 565-573.
- Fahmi. Irham. 2012. *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan Ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan Ade. Yuwono Budi. 2007. *Pengembangan E-Government dalam Menuju Tata Pemerintahan yang Baik Good Governance: Studi Kasus Biro Perencanaan dan Organisasi Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional LAPAN*. Jakarta
- Ghozali. Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro
- Gronroos. C. 1990. *Service Management and Marketing: Managing the Moment of Truth in Service Competition*. Massachusetts: Lexington
- Hasibuan. Malayu. SP. 2008. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hiriyappa. B. 2009. *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publishers.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jogiyanto dan Abdillah. Willy. 2009. *Konsep & Aplikasi PLS Partial least Square Untuk penelitian Empiris*. Eds. Pertama. Yogyakarta: BPFYogyakarta
- Kondalkar.V. 2007. *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International. Publisher.
- Kraimer. J. 2001. *Organisasi dan Konsep Manajemen Terpadu*. Jakarta: Erlangga.
- Liao. C., Palvia. P. dan Chen. J.L. 2009. *Information Technology Adoption Behavior Life Cycle: Toward A Technology Continuance Theory*. *International Journal of Information Management*. 29. 309-320
- Luthans.Fred. 1996. *Organizational Behavior*. International Edition Management series. Sixth edition. New York: McGraw-Hill.
- Lukiyana. Arsinta. 2018 *Pengaruh Pelayanan Tenaga Administrasi dan Kualitas Tenaga Medis Terhadap Kepuasan Pasien BPJS Yang Dimoderasi oleh Kepercayaan Pasien*. Vol.14 (1): 1-73
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martinis Yamin. 2011. *Paradigma Baru Pembelajaran*. Jakarta: Gaung Persada
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua.
- Muchinsky. Paul M. 2003. *Psychology Applied to Work*. 7th edition. USA: Thomson Wadsworth.

- Noe. Raymond A., Hollenbeck. John R., Gerhart. Barry & Wright. Patrick M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi 6. Jilid 2. Terjemahan David Wijaya Jakarta: Salemba Empat
- Ramdhani. Arif. 2012. *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Ramdhani Robbins. Stephen P. and Coulter. Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Sambung. R., 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB-I dan OCB-O dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderatin Studi pada Universitas Palangka Raya*. Analisis Manajemen Vol. 5 No. 2 Desember 2011: 77-90 ISSN: 14411-1799
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supranto. J. dan Nandan Limakrisna. 2012. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi. Tesis & Disertasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suwatno & Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.