

**PENGARUH SOCIAL SUPPORT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
(Studi Pada PNS Puskesmas Klirong)**

Kurnia Fitriana, Parmin  
Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa  
Kebumen  
[niak6023@gmail.com](mailto:niak6023@gmail.com)  
[www.stieputrabangsa.ac.id](http://www.stieputrabangsa.ac.id)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *social support*, *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Puskesmas Klirong dengan teknik pengambilan *sampel non probability sampling* dengan jenis sampling jenuh yang diketahui 60 orang. Analisis data yang digunakan yaitu, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur yang dibantu dengan program SPSS for windows versi 23.00. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: (1) variabel *social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) variabel *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (3) *social support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (4) *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci :** *social support*, *perceived organizational support*, kepuasan kerja, kinerja.

**Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the effect of social support, perceived organizational support on job satisfaction and performance. The population in this study were all civil servants at the Klirong Health Center with non-probability sampling techniques with saturated sampling types known to 60 people. Analysis of the data used is the validity and reliability test, the classic assumption test, hypothesis testing and path analysis assisted with the SPSS for windows version 23.00 program. Hypothesis testing results show that: (1) social support variables significantly influence job satisfaction; (2) perceived organizational support variable does not affect job satisfaction (3) social support has a significant effect on performance (4) perceived organizational support has a significant effect on performance (5) job satisfaction has a significant effect on performance.*

**Keywords :** *social support*, *perceived organizational support*, *job satisfaction*, *performance*.

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi, baik itu organisasi milik pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Pegawai merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi. Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan oleh organisasi dapat mencapai tujuan dari organisasi. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh pegawai memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh pegawai memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi pegawai terhadap organisasinya

Pelayanan kesehatan yang baik akan tercipta apabila pegawai memiliki kinerja yang baik juga. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2008). Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti, 2007(dalam Adnyaswari dan Adnyani(2017). Menurut Gibson dalam Ilyas (2001), kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor psikologis yang terdiri dari, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima.

Sedangkan menurut Handoko (2000) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan dukungan sosial dan tingkat stress atau kejenuhan kerja (*burnout*) yang mengakibatkan keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu menjadi menurun menurut Sulis dan Anisah (2011). Menurut Pierce (dalam Andarini dan Fatma, 2013) dukungan sosial merupakan sebagai sumber

**PENGARUH SOCIAL SUPPORT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
(Studi Pada PNS Puskesmas Klirong)**

emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan.

Pendapat lain menurut Gottlieb (dalam Smet, 1994) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang di dapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Bentuk dukungan lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dukungan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Pack dalam Damayanti (2017) *perceived organizational support* didefinisikan sebagai bentuk keyakinan umum karyawan mengenai seberapa besar organisasi peduli tentang keberadaan mereka dan menghargai kontribusi mereka pada organisasi. Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari dukungan organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger, 2002 (dalam Tjahyono dan Chirstanto, 2017) mengungkapkan persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh setiap karyawan mengenai penilaian terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pengalaman, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya dan persepsi karyawan mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan sumber dayanya.

Puskesmas merupakan organisasi yang berada dibawah Dinas Kesehatan dengan fungsinya sebagai penyedia layanan kesehatan tingkat pertama bagi masyarakat. Fokus pelayanan dari Puskesmas pada bagaimana memelihara, meningkatkan, mencegah serta menanggulangi permasalahan kesehatan keluarga dan masyarakat. Fasilitas yang diberikan oleh Puskesmas diantaranya imunisasi dasar, pengontrolan penyakit menular, perawatan sebelum dan sesudah melahirkan, kesehatan ibu dan anak serta pencegahan berbagai macam penyakit. Fasilitas lain yang diberikan oleh Puskesmas adalah tersedianya tenaga kesehatan yang berkompeten.

Puskesmas Klirong memiliki kinerja yang baik, meskipun dengan banyak desa yang menjadi wilayah tugas kerja Puskesmas Klirong, yaitu 24 desa, Puskesmas Klirong mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat, khususnya masyarakat Klirong, hal tersebut terbukti dengan sedikitnya tingkat kritik atau saran pada kotak kritik dan saran yang tersedia di Puskesmas.

Pada saat dilakukan survei pada tingkat kepuasan pelayanan menunjukkan angka yang baik untuk pelayanan Puskesmas. Berikut adalah tabel capaian kinerja program Puskesmas Klirong.

**Tabel 1-1  
Capaian Kinerja Program Puskesmas Klirong 1  
dan Klirong 2 tahun 2018**

Program	Klirong 1		Klirong 2	
	Target (%)	Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)
Kesga	100%	96,37%	100%	95,47%
Gizi	100%	90,78%	100%	90,39%
Promkes	100%	86,21%	100%	87,65%
Kesling	100%	93,31%	100%	90,41%

Sumber: Data capaian kinerja program tahun 2018.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Klirong, pegawai merasa puas atas pekerjaannya, hal tersebut ditunjukkan dengan pemberian gaji yang di dapatkan sudah sesuai dengan golongan, selain itu juga masih ada pemberian tunjangan lain yang akan didapatkan oleh seorang PNS pada umumnya. Pegawai bekerja sesuai dengan keahlian pada pendidikan sebelumnya yang pernah ditempuh, dengan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sama pegawai akan lebih memiliki kompetensi yang baik. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran orang lain untuk dapat berinteraksi. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan seseorang begitu diperlukan. Individu membutuhkan dukungan sosial baik yang berasal dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga. Peran keluarga sangatlah penting karena sebagian besar pegawai sudah menikah dan memiliki anak. Komunikasi dan pemberian perhatian dari keluarga yang baik akan membantu proses bekerja pegawai. Peran pasangan juga sangat membantu, dimana pasangan memahami tanggungjawab pekerjaan pasangannya, dan saling memberikan dukungan. Dukungan lain yang didapatkan pegawai yaitu dukungan dalam bentuk penghargaan yang diterima oleh pegawai Puskesmas Klirong jika melakukan suatu pekerjaan dengan baik akan menerima *rewards* dari rekan kerja yang lain ataupun dari atasan. *Rewards* yang diberikan memang tidak selalu dalam bentuk materi, dapat juga diberikan dalam bentuk ucapan ataupun tindakan.

Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari dukungan organisasi. Dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi karyawan yang disebut persepsi dukungan organisasi (Han *et al.*, 2013). Bentuk dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai Puskesmas Klirong adalah dengan adanya pembagian tupoksi. Tupoksi dibagikan secara adil antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Bentuk dukungan lain yang diberikan organisasi adalah dengan adanya berbagai pelatihan yang diberikan untuk menunjang pelaksanaan program yang telah diberikan oleh pemerintah. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa terdukung oleh organisasi dalam arti merasa dihargai dalam bekerja akan memicu munculnya keinginan karyawan

# PENGARUH SOCIAL SUPPORT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi Pada PNS Puskesmas Klirong)

membalas dengan melakukan hal positif sebagai wujud balas budi bagi organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja (Afzali *et al.*, 2014).

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Social Support, Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (pada Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Klirong)”.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian berbagai permasalahan terkait kinerja yang sudah diuraikan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh social support terhadap kepuasan kerja PNS Puskesmas Klirong ?; (2) Bagaimana pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja PNS Puskesmas Klirong ?; (3) Bagaimana pengaruh social support terhadap kinerja PNS Puskesmas Klirong?; (4) Bagaimana pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja PNS Puskesmas Klirong?; (5) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PNS Puskesmas Klirong ?

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010:120). Salah satunya melalui *sampling* jenuh. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai negeri sipil Puskesmas Klirong yang berjumlah 60 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini menghasilkan nilai *person correlation* atau *r hit*.  $> r$  tabel (0,2542) dan bernilai positif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan diajukan dengan total 21 item adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach alpha* variabel independen dan dependen terkait  $> 0,60$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pemilihan variabel penelitian terbukti reliable dan dapat digunakan sebagai data pengukuran dalam penelitian.

### 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Multikolinearitas

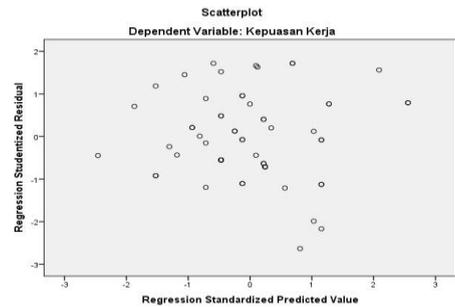
Multikolinearitas penelitian diketahui dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketiga variabel independen penelitian

menunjukkan nilai *tolerance* (Soc Support:0,212, POS:0,304, dan Kep Kerja:0,273)  $\geq 0,1$  dan nilai VIF (Soc Support:4,718, POS:3,295, dan Kep Kerja:3,657)  $\leq 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada model regresi penelitian tidak memiliki korelasi yang kuat satu sama lain (tidak terjadi multikolinearitas).

#### b. Heteroskedastisitas

##### Gambar 1

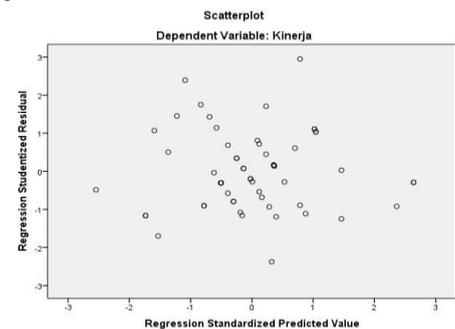
#### Uji Heterokedastisitas Substruktural I



Sumber: Data primer diolah, 2019

##### Gambar 2

#### Uji Heterokedastisitas Substruktural II



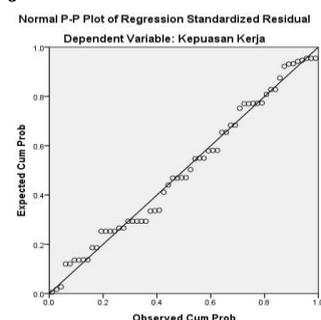
Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan gambar grafik di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### c. Normalitas

##### Gambar 3

#### Uji Normalitas Substruktural 1

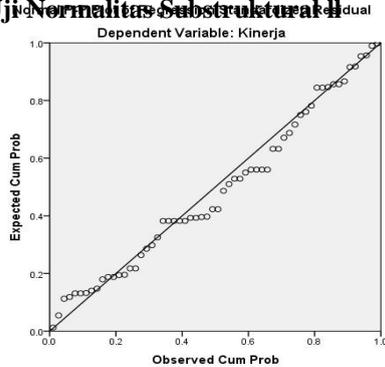


Sumber: Data primer diolah, 2019

**PENGARUH SOCIAL SUPPORT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
(Studi Pada PNS Puskesmas Klirong)**

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4**  
**Uji Normalitas Substruktural II**



Sumber: Data primer diolah, 2019  
Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**3. Hasil Uji Hipotesis**  
**a. Uji T**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Substruktural 1**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.462	1.048		2.348	.022
Social Support	.540	.100	.662	5.410	.000
Perceived Organizational Support	.193	.107	.220	1.803	.077

Sumber : Data primer diolah, 2019

- 1) Variabel *social support* terhadap kepuasan kerja  
Tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 5,410 > 2,0024 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Klirong.
- 2) Variabel *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja  
Tabel diatas menunjukkan t hitung sebesar 1,803 < 2,0024 dengan tingkat signifikansi 0,077 > 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Klirong.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Substruktural 2**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.889	.905		-.981	.331
Social Support	.215	.101	.236	2.122	.038
Peceived Organizational Support	.312	.091	.318	3.434	.001
Kepuasan Kerja	.486	.109	.434	4.447	.000

Sumber : Data primer diolah, 2019

- 1) Variabel *social support* terhadap kinerja  
Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,122 > 2,0024 dengan tingkat signifikansi 0,038 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *social support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Klirong.
- 2) Variabel *perceived organizational support* terhadap kinerja  
Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,434 > 2,0024 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Klirong.
- 3) Variabel *kepuasan kerja* terhadap kinerja  
Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,447 > 2,0024 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *kepuasan kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Klirong.

**4. Koefisien Determinasi**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Sub  
Struktural I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.727	.717	.97883

- a. Predictors: (Constant), *Social Support*, *Perceived Organizational Support*  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel IV-13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* substruktur I sebesar 0,717 artinya 71,7% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel bebas *social support* dan *perceived organizational support* sedangkan sisanya (100% - 71,7% = 28,3%) variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**PENGARUH SOCIAL SUPPORT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
(Studi Pada PNS Puskesmas Klirong)**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Substruktural 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.846	.80462

b. Predictors: (Constant), *Social Support*, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* substruktural 2 sebesar 0,846 artinya 84,6% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel bebas *social support*, *perceived organizational support* dan kepuasan kerjasedangkan sisanya (100% - 84,6% = 15,4%) variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**5. Analisis Korelasi**

**Tabel-6**  
**Hasil Uji Korelasi**

		<i>Social Support</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>
<i>Social Support</i>	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
<i>Perceived Organizational Support</i>	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

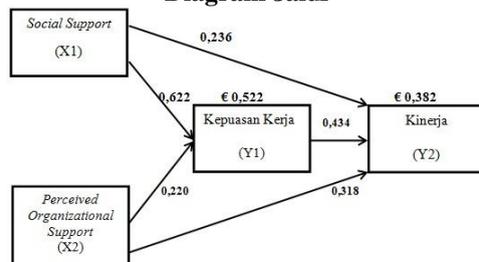
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : *Data primer diolah, 2019*

Hasil uji korelasi antara variabel diatas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel *social support* (X1) dan *perceived organizational support*(X2) memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat dengan angka sebesar 0,824. Selain memiliki korelasi yang sangat kuat kedua variabel tersebut juga memiliki angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut signifikan karena angka signifikansi diperoleh dibawah 0,05.

**6. Analisis Jalur**

**Gambar 5**  
**Diagram Jalur**



**IMPLIKASI MANAJERIAL**

Implikasi yang disarankan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**1. Pengaruh social support terhadap kepuasan kerja PNS Puskesmas Klirong**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *social support* diperoleh nilai t hitung > t table, yaitu 5,410>2,0024 dengan signifikansi 0,000<0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS Puskesmas Klirong.

**2. Pengaruh perceived organizational support terhadap kepuasan kerja pada PNS Puskesmas Klirong**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *perceived organizational support* diperoleh t hitung < t tabel, yaitu 1,803<2,0024 dengan signifikansi 0,77>0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS Puskesmas Klirong.

**3. Pengaruh social support terhadap kinerja pada PNS Puskesmas Klirong**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *organizational support* diperoleh t hitung > t tabel, yaitu 2,122>2,0024 dengan signifikansi 0,038< 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *social support* berpengaruh terhadap kinerja PNS Puskesmas Klirong.

**4. Pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja pada PNS Puskesmas Klirong**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *perceived organizational support* diperoleh t hitung 3,434> t tabel 2,0024 dengan signifikansi 0,001<0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja PNS Puskesmas Klirong.

**5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PNS Puskesmas Klirong**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel *perceived organizational support* diperoleh t hitung 4,447> t tabel 2,0024 dengan signifikansi 0,000< 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived* kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS Puskesmas Klirong.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 23 for windows* mengenai pengaruh *social support*, *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada PNS Puskesmas Klirong , maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

**PENGARUH SOCIAL SUPPORT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
(Studi Pada PNS Puskesmas Klirong)**

1. *Social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PNS Puskesmas Klirong. Artinya bahwa semakin tinggi *social support* yang diterima dan dirasakan oleh pegawainya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai negeri sipil Puskesmas Klirong.
2. *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PNS Puskesmas Klirong. Artinya bahwa *perceived organizational support* yang telah diberikan oleh organisasi tidak memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai negeri sipil Puskesmas Klirong.
3. *Social Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PNS Puskesmas Klirong. Artinya bahwa *social support* dapat menstimuli peningkatan kinerja pada PNS Puskesmas Klirong. Semakin tinggi *social support* yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil Puskesmas Klirong.
4. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PNS Puskesmas Klirong. Artinya bahwa *perceived organizational support* yang diterima pegawai sudah baik, pegawai merasakan dukungan yang baik dari organisasi, semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan menaikkan kinerja pegawai negeri sipil Puskesmas Klirong.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PNS Puskesmas Klirong. Artinya bahwa kepuasan kerja yang diterima pegawai semakin tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pada pegawai negeri sipil Puskesmas Klirong.
2. *Perceived Organizational Support* terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Klirong, untuk itu pihak manajemen diharapkan untuk terus meningkatkan *perceived organizational support*. Dukungan yang diterima sudah baik, pemberian tupoksi yang sudah sesuai di Puskesmas Klirong, selain itu tersedianya peralatan yang sudah sesuai dengan standar juga akan menunjang kinerja pegawai. Peran atasan juga harus diperhatikan, atasan sebaiknya memperlakukan bawahan dengan adil dan terus memberikan contoh sikap, seperti kedisiplinan, ketegasan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Puskesmas Klirong, untuk itu pihak manajemen untuk tetap terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sesama rekan kerja sebaiknya tetap menjaga hubungan baik dengan melakukan komunikasi yang baik satu sama lain, selain menjalin komunikasi untuk menunjang pekerjaan sebaiknya sesama pegawai juga membuat sebuah kegiatan diluar kantor seperti arisan atau kegiatan yang bersifat senang-senang untuk mempererat hubungan antar pegawai, karena tugas ataupun program yang harus diselesaikan tidak hanya tugas individu melainkan juga banyak mengerjakan tugas bersama.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang variabel kinerja, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini, supaya mampu menjelaskan dan menambah pengetahuan tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

**Saran**

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. *Social support* terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Klirong, untuk itu pihak manajemen diharapkan mampu untuk terus meningkatkan *social support* pada indikator dukungan penghargaan dan dukungan informatif. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan kinerja pegawai akan memberikan dampak yang positif terhadap pegawai, hal ini dapat dicoba dengan membuat kegiatan diluar kantoryang bersifat senang-senang untuk pegawai yang telah melaksanakan sebuah program atau meraih prestasi. selain itu dukungan informatif yang diberikan juga membantu akan proses bekerja pegawai, bentuk dukungan informatif yang diberikan berupa pemberian pelatihan baik untuk tenaga administrasi maupun tenaga kesehatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adnyaswari, Nyoman Adinda dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2017."Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah." *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No 5
- Andarini, S. R, dan Fatma, Anne. 2013."Hubungan antara *Distress* dan Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa dalam Menyusun Skripsi". *Talenta Psikologi*, Vol. II, No. 2
- Ariana, I Wayan Jendra dan I Gede Riana. 2016."Pengaruh Work Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No 7

**PENGARUH SOCIAL SUPPORT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
(Studi Pada PNS Puskesmas Klirong)**

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta:Liberty.
- Damayanti, Elok. 2017. "Pengaruh Role Stressor Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Universitas Narotama Surabaya." *E-jurnal: Spirit Pro Patria*. Vol. III, No. 1
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE. 2013. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE
- Haryanto, Muhammad Ibnu dan Harri Kurniawan. 2017. *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Commitment Karyawan*. Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol. 10, No 1.
- Hasibuan, Malayu.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Iresa, Amelia Rahma et all. 2015."Pengaruh Konflik Kerja dan Strss Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 23, No 01.
- Koesmono. 2011. *Measuring and Interprinting Organizational Cultur*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mathins, RI & Jackson JH. 2002. *Human Resources Management: Essential Perspective 2nd Edition*. South Western Cincinnati: OH Division of Thompson Learning
- Murniasih, Emi dan Ketut Sudarma. 2016. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif." *Jurnal Manajemen*.
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 1.
- Poltak Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prawestri, Tyasih Sukma dan Ari Pradhanawati. 2017. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegara ." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6, No. 2.
- Retnaningrum, Anandiyas Khoirunnisa dan Mochammad Al Musadieg. 2016. "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 36, No 1
- Rhoades, Linda and Robert Eisenberger. 2002. "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature." *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 4, 698–714
- Risdayanti, Lisa Anggraheni dan Budiono. 2018. "Pengaruh Human Capital Person Organizational Fit, dan Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Gresik." *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6, No. 3
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Buku 1. Edisi Indonesia.Jakarta : PT. Gramedia. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN

**PENGARUH SOCIAL SUPPORT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
(Studi Pada PNS Puskesmas Klirong)**

- Smet, Bart. 1994. Psikologi Kesehatan. Jakarta: PT Grasindo.
- Subiyanto, Ibnu. 2000. *Metode Penelitian Manajemen dan Akuntansi*, Edisi 3. Yogyakarta: AMP YKPN
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tjahyono, Amelia dan Cindy Victoria Christanto. 2017. Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan pada Karyawan di Hotel X. Universitas Kristen Petra.
- Tunjungsari, Peni. 2011. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung." Vol. 1, No. 1
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winata, Edi. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan." *Jurnal Ilman*. Vol. 4, No 1.