ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji dampak *Perceived Organizational Support* atas *Employee Performance* dan *Reward Satisfaction*, serta pengaruh *Reward Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Selain itu, studi ini juga menelaah fungsi *Reward Satisfaction* sebagai mediator dalam kaitan antara *Perceived Organizational Support* dan *Employee Performance* pada staf CV Duta Jepara. Berlandaskan *Social Exchange Theory*, studi ini mengasumsikan bahwa perlakuan baik dan dukungan dari perusahaan akan memicu timbal balik karyawan berupa perbaikan sikap dan kinerja. Menggunakan desain kuantitatif berbasis survei, data dikumpulkan dari 70 sampel melalui kuesioner terstruktur yang ditarik dari total populasi sebanyak 251 pegawai CV Duta Jepara. Pengolahan data dieksekusi memakai pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang mencakup tahap evaluasi *outer model*, *inner model*, pengujian hipotesis, serta uji efek mediasi (pengaruh tidak langsung). Temuan mengindikasikan bahwa *Perceived Organizational Support* memberikan efek positif tetapi tidak signifikan, baik terhadap *Employee Performance* maupun *Reward Satisfaction*. Sebaliknya, *Reward Satisfaction* terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*, sekaligus memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Employee Performance* secara signifikan. Secara keseluruhan, hasil riset menyimpulkan bahwa pemberian dukungan organisasi mampu mendongkrak performa pekerja, baik secara langsung atau melalui peran intervening dari kepuasan atas penghargaan.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support*, *Reward Satisfaction*, *Employee Performance*.

SEMARANG
FEB UNDIP