

**ANALISIS PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN PEGAWAI
PADA PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA**

Dini Peristiwanti Ningsih¹, Woro Utari², Indra Prasetyo³

1. Universitas Wijaya Putra Surabaya, dinipn0123@gmail.com
2. Universitas Wijaya Putra Surabaya, woroutari@uwp.ac.id
3. Universitas Wijaya Putra Surabaya, indraprasetyo@uwp.ac.id

Abstrak: Untuk mendeskripsikan dukungan organisasi, keterlibatan pegawai, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh dukungan organisasi dan keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai. pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasi dan keterlibatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai, pengaruh dukungan organisasi dan keterlibatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian ini bersifat explanatory, Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro sebanyak 34 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang pegawai. Teknik yang pengambilan sampel dengan sensus sampling / total sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SEM PLS. Dukungan organisasi, keterlibatan pegawai, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja masuk dalam kategori tinggi. Dukungan organisasi dan Keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dukungan organisasi dan Keterlibatan pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja. Keterlibatan pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja

Kata Kunci : dukungan organisasi, keterlibatan pegawai, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Abstract: To describe organizational support, employee involvement, job satisfaction and work productivity of the employees of the Bojonegoro Regency Community and Village Empowerment Service. To test and analyze the effect of organizational support and employee involvement on employee job satisfaction. the effect of job satisfaction, organizational support and employee involvement on employee work productivity, the effect of organizational support and employee involvement on employee work productivity through job satisfaction. This type of research is explanatory, the research approach used is quantitative. The population in this study were all employees in the Department of Community and Village Empowerment of Bojonegoro Regency as many as 34 people. The sample in this study were 25 employees. The sampling technique is census sampling / total sampling. Analysis of the data used in this study is using SEM PLS analysis. Organizational support, employee involvement, job satisfaction, and work productivity are in the high category. Organizational support and employee involvement have a significant effect on employee job satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on employee work productivity. Organizational support and employee involvement do not have a significant effect on work productivity. Organizational support has a significant effect on employee work

productivity through job satisfaction. Employee involvement does not have a significant effect on employee work productivity through job satisfaction

Keywords: *organizational support, employee involvement, job satisfaction and work productivity*

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu ukuran yang digunakan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya (Munawarah, 2022). Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas (Hidayat dkk., 2018). Hal ini disebabkan oleh besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar dan masukan pada faktor lain (Siagian, 2018).

Untuk mencapai produktivitas pegawai yang tinggi, perlu diperhatikan masalah kepuasan kerja, dukungan organisasi dan keterlibatan pegawai yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dimana setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda (Orizanti dkk, 2020). Ini disebabkan adanya perbedaan pada diri masing-masing pegawai. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dan sebaliknya (Hendra dkk., 2022).

Apabila kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan maka akan berdampak pada produktivitas kerja. Ada beberapa faktor penyebab penyebab penurunan kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro diantaranya kurangnya efisiensi kerja pegawai dan kurangnya pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Pegawai mengharapkan penghargaan atas pencapaian kinerja mereka. Sikap ketidakpuasan tersebut terimplementasi dalam attitude, loyalitas, tingkat kedisiplinan dan produktivitas kerja. Sehingga pegawai yang memiliki potensi tidak mampu mereka kembangkan dalam pekerjaan yang secara otomatis pegawai tersebut tidak dapat fokus secara totalitas terhadap pekerjaannya (Utomo, dkk., 2018).

Berdasarkan pada penelitian terdahulu ditemukan adanya gap hasil penelitian kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Seperti pada hasil penelitian Kenny dan Satrianto (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Hasil penelitian Haekal (2016) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara

kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada individu tersebut. Ini disebabkan adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin rendah tingkat kepuasanyang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan rasa kemalasan pada karyawan yang akan berdampak produktifitas kerja karyawan

Ada berbagai elemen yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai itu sendiri untuk dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerjanya, diantaranya adalah dukungan organisasi. Dukungan positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut produktivitas kerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Indikasi kurang adanya dukungan organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro antara lain; penghargaan kontribusi organisasi sangat kurang terhadap pegawai yang memiliki potensi, pegawai yang rajin maupun tidak rajin tetap dihargai sama sehingga hal ini secara tidak langsung akan mengurangi motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Apabila dukungan yang dirasakan pegawai kurang memadai, maka pegawai akan memberikan pelayanan yang kurang maksimal terhadap organisasi sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Begitu juga sebaliknya jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu ditemukan adanya gap hasil penelitian dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Seperti pada hasil penelitian Hasil penelitian Hidayanti, dkk. (2020) menunjukkan bahwa Persepsi dukungan organisasi di PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya berada pada kategori sangat tinggi, sehingga dalam hal ini persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka jika persepsi dukungan organisasi tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat, meskipun perlu adanya peningkatan dukungan dari atasan mengenai pernyataan Organisasi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian tugas. Hasil penelitian Purwaningtyas dan Septyarini (2021) menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dikarenakan jika karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi maka akan berpengaruh pada produktivitas yang meningkat. Dengan artian semakin

tinggi dukungan dari organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian Hayati (2020) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. dukungan organisasi dari kesempatan promosi dalam perusahaan memang sudah diberlakukan, namun dirasa sangat sulit untuk didapatkan. Kenaikan jabatan karyawan digunakan untuk mengisi jabatan yang masih kosong, akan tetapi karyawan harus memenuhi beberapa tahapan terlebih dahulu. Sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan karena promosi yang sulit didapatkan.

Keterlibatan kerja juga merupakan faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja dan kepuasan kerja pegawai. Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi terhadap hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja. Oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam suatu pekerjaan, pegawai diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian dari kehidupan mereka. Begitupun terhadap kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, seperti perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Masalah yang masih ditemukan pada beberapa pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro seperti kurangnya keterlibatan para pegawai untuk memulai bekerja sama dengan atasan dalam mengambil keputusan bersama, dan juga di temukan beberapa pegawai yang berpartisipasi secara langsung dalam berbagai keputusan, para pekerja diwakili oleh sekelompok kecil pegawai yang benar-benar berpartisipasi. Hal tersebut disebabkan oleh kelalaian pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut ditunjukan dengan adanya pegawai yang bermain game dan ngobrol saat jam kerja berlangsung. Tentunya fenomena ini sangat berdampak kepada produktivitas kerja pegawai, dan tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara psikologi yaitu yang berkaitan dengan keterampilan dan sikap terhadap kerja serta terhadap sosial dapat menyebabkan hubungan antar pegawai menjadi renggang.

2. KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto 2015: 203). Produktivitas merupakan

kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Suyitno, 2016).

Menurut Simamora (2016: 20) indikator dalam produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Menurut (Sinambela, 2018) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Robbins dan Judge (2017:99) kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu.:

Smith, Kendall dan Hullin dalam (Luthans, 2014) menjelaskan lima indikator kepuasan yang sering disebut job descriptive index (JDI) yang dirancang untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Kelima indikator tersebut adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Imbalan
3. Promosi
4. Supervisi
5. Rekan kerja

Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades, et al dalam Rosyiana (2019:58) mengatakan bahwa dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi pegawai, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kerja atau prestasinya dan memenuhi kebutuhan pegawai. Menurut Robbins & Judge (2017:175) persepsi dukungan organisasi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Dalam penelitian ini penulis menggunakan empat indikator untuk mengukur persepsi dukungan organisasi (Rhoades dalam Rosyiana, 2019). Indikator tersebut meliputi:

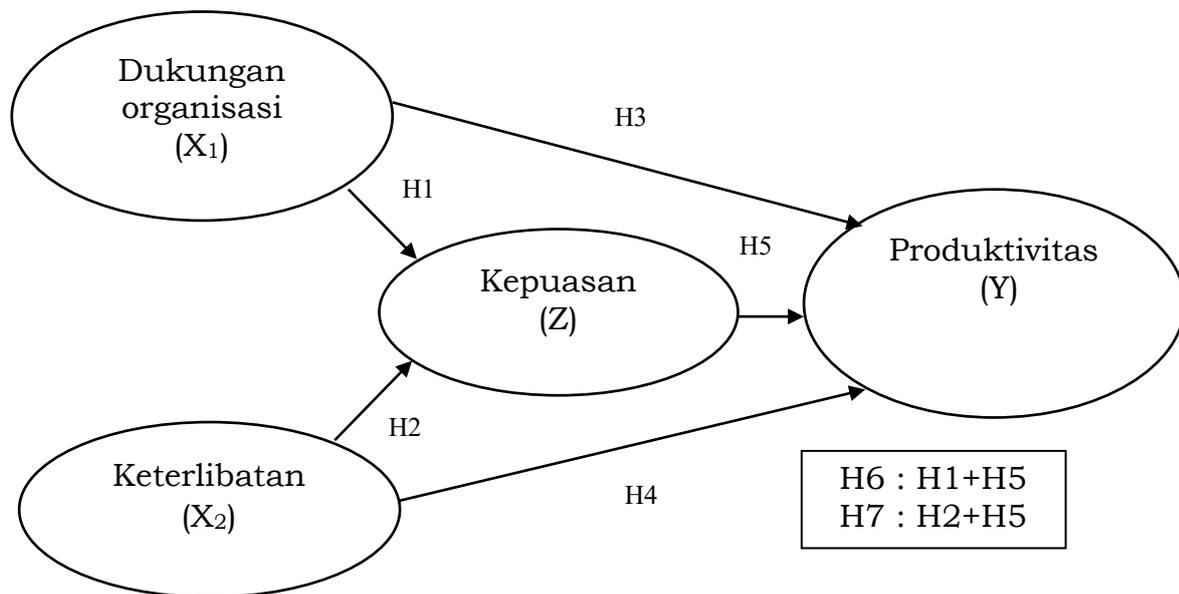
1. Kesejahteraan
2. Sikap menghormati
3. Penyediaan bantuan
4. Kontribusi

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustakayang sudah dijelaskan tersebut di atas, maka hipotesis sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
2. Keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
4. Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
5. Keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
6. Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro melalui kepuasan kerja
7. Keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hubungan antar variabel yang dijelaskan di atas dapat digambarkan mengenai kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini bersifat *explanatory* yaitu penelitian yang menjabarkan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Efendi dalam Zellatifanny dan Mudjiyanto, 2018). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang menekankan pengukuran variabel-variabel berupa angka, yang diperoleh melalui bantuan daftar pertanyaan, kemudian dilakukan analisis data dengan prosedur statistik (Riduwan, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro sebanyak 37 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang pegawai. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan sensus sampling / total sampling. Sugiyono (2018) Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SEM PLS dengan pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan nilai t-statistik > t-tabel hipotesis diterima dengan tingkat kepercayaan 5% adalah 1,96 dan apabila T-statistik < t tabel hipotesis ditolak dengan tingkat kepercayaan 5% adalah 1,96. Pengujian mediasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mediasi dalam

penelitian memberikan peran mediasi atau tidak pada model yang dibangun (Ghozali & Latan, 2015).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yang menggambarkan responden atas item - item pertanyaan yang diajukan. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor 7.4 – 37, dengan rentang sebesar 29.6. Dengan menggunakan three box method, maka rentang 29.6 dibagi menjadi tiga bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 9.87, dimana akan digunakan sebagai daftar interpretasi indeks sebagai berikut:

- 7.4 – 17.26 : Rendah
 17.27 – 27.13 : Sedang
 24.14 – 37 : Tinggi

Tabel 1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Total Indeks
1	Dukungan Organisasi	32.55
2	Keterlibatan Pegawai	31.8
3	Kepuasan kerja	31.68
4	Produktivitas Kerja	31

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata indeks variabel dukungan organisasi sebesar 32.55% masuk dalam kategori tinggi, Rata-rata indeks variabel komitmen pegawai sebesar 31.8% masuk dalam kategori tinggi, Rata-rata indeks variabel kepuasan kerja sebesar 31.68% masuk dalam kategori tinggi, Rata-rata indeks variabel produktivitas kerja sebesar 31% masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka untuk menguji hubungan antar konstruk dapat dinilai dengan melihat t-statistik dari estimasi parameter model struktural hasil pengolahan *SmartPLS* V.3.2.8, seperti yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Estimasi Parameter Model Struktural *Direct effects*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan organisasi -> Kepuasan	0.427	3.207	0.001
Dukungan organisasi -> Produktivitas	0.139	0.742	0.459
Kepuasan -> Produktivitas	0.518	3.093	0.002
Keterlibatan -> Kepuasan	0.328	2.218	0.027
Keterlibatan -> Produktivitas	-0.014	0.071	0.943

Sumber : Data primer diolah, 2022

Uji hubungan antar konstruk menunjukkan bahwa pada hubungan antara

Dukungan organisasi terhadap Kepuasan memberikan nilai t-statistik 3.207. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai ρ -value yang didapatkan adalah sebesar 0,001. Sehingga dapat diartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai .

Hubungan antar konstruk pada variabel Dukungan organisasi terhadap Produktivitas memberikan nilai t-statistik 0.742. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai ρ -value yang didapatkan adalah sebesar 0,459. Sehingga dapat diartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Hubungan antar konstruk pada variabel kepuasan kerja terhadap Produktivitas memberikan nilai t-statistik 3.093. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai ρ -value yang didapatkan adalah sebesar 0,002. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Hubungan antar konstruk pada variabel keterlibatan pegawai terhadap Kepuasan kerja memberikan nilai t-statistik 2.218. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai ρ -value yang didapatkan adalah sebesar 0,027. Sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Hubungan antar konstruk pada variabel keterlibatan pegawai terhadap Produktivitas memberikan nilai t-statistik 0.071. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai ρ -value yang didapatkan adalah sebesar 0,943. Sehingga dapat diartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis Uji Mediasi dilakukan dengan menggunakan uji *path (indirect effects)*. Hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur (*path*) pada model penelitian pengaruh ini dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3. Estimasi Parameter Model Struktural *Indirect effects*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Dukungan organisasi -> Kepuasan -> Produktivitas	0.221	2.06	0.04
Keterlibatan -> Kepuasan -> Produktivitas	0.17	1.818	0.07

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji hubungan antar konstruk menunjukkan bahwa pada hubungan antara dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja kepuasan memberikan nilai t-

statistik 2.06. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai ρ -value yang didapatkan adalah sebesar 0,04. Sehingga dapat diartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai .

Hubungan antar konstruk pada variabel keterlibatan pegawai terhadap Produktivitas kerja melalui kepuasan memberikan nilai t-statistik 1.818. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai ρ -value yang didapatkan adalah sebesar 0,07. Sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian atas hipotesis maka dapat dirumuskan kesimpulan dari masalah penelitian sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi masuk dalam kategori tinggi, keterlibatan pegawai masuk dalam kategori tinggi, kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi, dan produktivitas kerja masuk dalam kategori tinggi
2. Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
3. Keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
5. Dukungan organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
6. Keterlibatan pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
7. Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro melalui kepuasan kerja
8. Keterlibatan pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro melalui kepuasan kerja

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro sebaiknya memberikan dukungan organisasi yang optimal kepada pegawai dengan kepeduliannya terhadap kesejahteraan pegawai menyediakan sarana prasarana yang memadai, dan memberikan sikap perhatian pada pegawai serta bisa menerima kritik dan saran dari pegawai. Penyediaan bantuan harus selalu diberikan ketika pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai dapat meningkat dan produktivitas pegawai juga akan semakin lebih baik.
2. Kepuasan kerja pegawai perlu lebih diperhatikan juga dengan menempatkan pegawai sesuai dengan keterampilan, memberikan imbalan/kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan, menetapkan jenjang karir yang jelas, memberikan motivasi agar pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.
3. Berkaitan dengan keterlibatan kerja pegawai perlu dipertimbangkan karena memang pegawai dapat merasakan pengalaman yang berharga dan bernilai dalam melaksanakan berbagai pekerjaan tapi produktivitas kerjanya juga perlu diperhatikan. Perlu adanya usaha agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman tanpa ada rasa takut pada status pekerjaan dan jenjang karir kedepannya.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: BP Undip.
- Haekal, Fikri. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Psikoborneo*, Vol 4, No 2, 2016: 269-276 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674
- Hayati, Noer. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* Volume 16, Nomor 2, Oktober 2020. Hal. 54-61

- Hendra, Woro Utari, dan C. Sri Hartati. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tasik Putri Puyu. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 12 No. 1 (2022)
- Hidayanti, Siska; Apri Budianto; Wiwin Setianingsih. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*. Volume 2 | Nomor 3 | September 2020
- Hidayat, Bachtiar Rahman Malik, dan Woro Utari. 2018. Model Produktivitas Karyawan Ditinjau Dari Kreativitas Terkait Otomatisasi Mesin Pada Perusahaan Mebel Di Jawa Timur. *JMM Online* Vol .2 No.1 Januari (2018) 44-60
- Kenny dan Satrianto, Heri. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* - Vol. 17. No. 3 (2019)
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia
- Munawarah, Madinatul, Woro Utari, Indra Prasetyo. 2022. Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. *Jurnal Manejerial Bisnis*. Vol 5 No 2 (2022)
- Orizanti, Selvy Virginita, Woro Utari, dan Nugroho Mardi W. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol 4 No 4 (2020)
- Purwaningtyas, Ersary dan Septyarini, Epsilandri (2021) Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(1), April 2021, 226-231
- Riduwan.2018. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyiana, Iffah. 2019. *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Suyitno, H. U. Andi Setyawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia Di Kabupaten Semarang), Among Makarti. 57-79
- Utomo, Susilo, Woro Utari, dan Cathrine Sri Hartati. 2018. Pengaruh Pelatihan Struktural Dan Penguasaan Tugas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik. Vol 1 No 04 (2018)
- Zellatifanny, Cut Medika dan Bambang Mudjiyanto. 2018. Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi. Jurnal Diakom, Vol. 1 No. 2, Desember 2018: 83-90