

**KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI**

Dewi Kristiyasari¹, Indra Prasetyo², Woro Utari³

¹. Universitas Wijaya Putra Surabaya, dk.6891.82@gmail.com

². Universitas Wijaya Putra Surabaya, indraprasetyo@uwp.ac.id

³. Universitas Wijaya Putra Surabaya, woroutari@uwp.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mendiskripsikan *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasi, dan Produktivitas Kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini berjenis *explanatory research* dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel secara total atau sensus sampling sehingga ditentukan sampel sebanyak 37 orang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* yang kemudian diolah menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasi, dan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro dalam kategori tinggi. *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasi, dan Produktivitas Kerja.

Abstract: *The purpose of this study is to describe Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Work Productivity at the Village and Community Empowerment Service of Bojonegoro Regency. To analyze the effect of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment on the Work Productivity of employees at the Department of Community and Village Empowerment, Bojonegoro Regency. This research is an explanatory research and uses a quantitative research approach. The population is all employees of the Bojonegoro Regency Community and Village Empowerment Service, totaling 37 people. Total sampling technique or census sampling so that a sample of 37 people is determined. Methods of data collection with questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study uses path analysis which is then processed using Partial Least Square (PLS). The results showed Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Work Productivity of Employees at the Community and Village Empowerment Service of Bojonegoro Regency in the high category. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment all have a significant influence on the Work Productivity of Employees at the Department of Community and Village Empowerment, Bojonegoro Regency*

Keywords: *Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Work Productivity*

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental seseorang yang memiliki pandangan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin (Hidayat dkk., 2018). Hasil pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini. (Simanjuntak dalam Putri, 2015). Dalam meningkatkan produktivitas kerja diperlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu dapat juga dilihat dari cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh (Munawarah dkk., 2022).

Produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro masih belum dapat dikatakan maksimal dengan masih ditemukan hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan, hal tersebut dapat dikarenakan kurang tepatnya penempatan pegawai/*the right man on the right place*. Misalnya penempatan pegawai tidak didasarkan pada kompetensi dan pengalaman yang dimiliki pegawai tersebut.

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja dalam mewujudkan keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan yang kuat dalam mewujudkan keinginan untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama dan untuk kepentingan organisasi (Syakur et al., 2021).

Nursanti (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Setiap penambahan nilai komitmen organisasi (X2) sebesar satu satuan, maka akan terjadi penambahan produktivitas kerja pegawai sebesar 0.471. Komitmen organisasi merupakan suatu perasaan keterikatan dan sikap seorang pegawai terhadap tempatnya bekerja pegawai akan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan pada organisasi dikarenakan memiliki nilai yang sama dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi tersebut sehingga pegawai senantiasa akan melaksanakan kewajiban pada organisasi dengan baik. Hasil penelitian Djadjuli dan Azis (2016) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja. Meskipun demikian Niam, dkk. (2018) menyatakan hasil penelitian yang berbeda, komitmen organisasi

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Pegawai yang berkomitmen pada organisasi memiliki keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan terwujud dari usaha yang keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Perilaku komitmen juga dapat tercermin pada kesediaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, mempunyai keinginan untuk terus berada dalam organisasi, merasa lebih bahagia dan lebih produktif, serta memiliki tanggung jawab pada tugas yang didelegasikan kepada dirinya. Komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan demikian mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai harus tinggi untuk mencapai kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi pula.

Persepsi pegawai terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi akan menciptakan pengalaman kerja yang positif karena pegawai akan merasa diperhatikan dan nyaman bekerja di organisasi atau organisasi. Persepsi dukungan organisasi merefleksikan komitmen organisasi terhadap pegawai.

Metri, Ketut dan Riana, I Gede (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengandung makna bahwa, semakin kuat dukungan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pegawainya. Meskipun demikian, Vitria (2017) menyatakan hasil penelitian yang berbeda, dukungan organisasi ditemukan tidak mampu memberikan peningkatan terhadap komitmen organisasional karyawan secara langsung. Dukungan organisasi dan komitmen organisasional dipersepsikan baik oleh karyawan, sehingga dukungan organisasi tidak dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Purwaningtyas dan Septyarini (2021) juga menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 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.

Haekal (2016) Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara dukungan

organisasi dengan produktivitas kerja. Dukungan organisasi yang dimiliki setiap karyawan PT. Karya Lestari berpengaruh dalam produktivitas kerja. Salah satu bentuk dukungan dari organisasi adalah dalam bentuk pengakuan, gaji dan promosi. Penghargaan-penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi agar lebih baik lagi.

Dukungan organisasi dicerminkan pada kepedulian organisasi terhadap kepuasan pegawai melalui penghargaan organisasi pada kontribusi yang diberikan pegawai, kepedulian terhadap pendapat melalui rasa peduli organisasi terhadap segala aspirasi yang diberikan oleh pegawai, kepedulian terhadap masalah yang dihadapi melalui kesediaan untuk membantu dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan memberi bantuan ketika mendapat masalah, kepedulian terhadap peningkatan kinerja melalui penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Hal tersebut selanjutnya berdampak pada komitmen organisasional yang ditunjukkan dari perasaan pegawai bahwa masalah organisasi merupakan masalah mereka juga. Selain itu pegawai akan memiliki perasaan yang sulit untuk meninggalkan organisasi, perasaan ketergantungan dan membutuhkan organisasi sebagai tempat untuk bekerja, serta keinginan untuk bertahan di organisasi.

Dukungan organisasi merujuk pada keyakinan pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Pegawai tidak dapat melakukan pekerjaannya hanya karena ingin memberikan pelayanan yang terbaik tetapi memerlukan dukungan dari organisasi sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

2. KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

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). Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam organisasi, jika karyawan bekerja secara produktif maka organisasi dikatakan berhasil dan meraih tujuan. Jika produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi pimpinan maupun karyawan, terutama untuk kesejahteraannya (Agustini dan Dewi, 2019). Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Menurut Afandi

(2018:96) beberapa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan Waktu

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sikap kerja dalam mewujudkan keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan yang kuat dalam mewujudkan keinginan untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama dan untuk kepentingan organisasi (Kaswan, 2019). Luthans et al. (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap kerja mempunyai dampak yang positif terhadap organisasi, dimana ditunjukkan dengan adanya hubungan positif komitmen organisasi terhadap kinerja tinggi, rendahnya pergantian karyawan dan rendahnya ketidakhadiran. Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah dan Etta, 2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Perceived Organizational Support

Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkatan dimana karyawan mempercayai bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga menghasilkan hubungan timbal balik diantara keduanya (Rahyuda dalam Purwaningtyas dan Septyarini, 2021). Bakker (2017) menjelaskan bahwa Perceived organizational support merupakan kondisi dimana karyawan menilai bagaimana organisasi peduli terhadap kesejahteraan serta menilai kontribusi yang sudah diberikan karyawannya. Pendapat yang senada dari Robbins dan Timothy (2018) bahwa Perceived organizational support merupakan tingkat keyakinan karyawan mengenai kepedulian organisasi dalam menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawannya. Berdasarkan pada faktor-

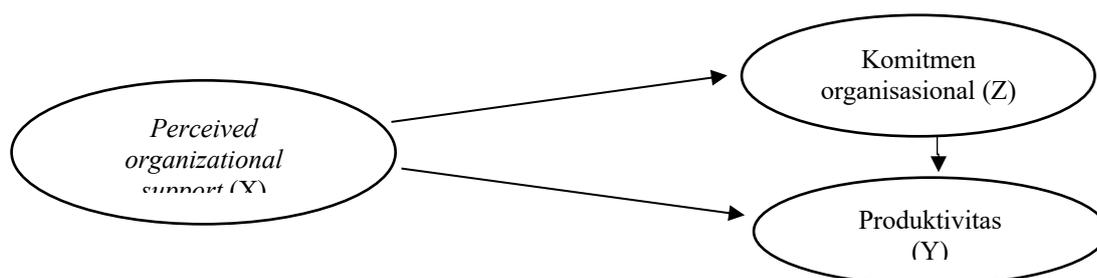
faktor yang dapat mempengaruhi Perceived organizational support dari Rhoades dan Eisenberger (dalam Putranto, et al., 2019), maka dapat disusun indikator yang dapat mempengaruhi Perceived organizational support sebagai berikut:

- 1) Dukungan Keadilan dalam Kebijakan meliputi :
 - a) Keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi
 - b) Keadilan dalam kesempatan pengembangan karir
- 2) Dukungan atasan yang meliputi:
 - a) Atasan memberikan pengarahan dalam bekerja
 - b) Penghargaan atas eksistensi
 - c) Atasan tanggap atas pendapat dan keluhan bawahan
- 3) Dukungan Kesejahteraan yang meliputi:
 - a) Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan
 - b) Adanya kepedulian organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 - c) Adanya kepedulian organisasi terhadap kenyamanan kondisi lingkungan kerja

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro.
- 2) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro.
- 3) Perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro.
- 4) Perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro melalui komitmen organisasional.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatannya yaitu kuantitatif metode. Menurut Sugiyono (2018) explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Arikunto (2018:28) tentang sifat umum penelitian kuantitatif, antara lain: (a) kejelasan unsur: tujuan, subjek, sumber data sudah mantap, dan rinci sejak awal, (b) dapat menggunakan sampel, (c) kejelasan desain penelitian, dan (d) analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 37 orang. Sampel Menurut Sugiyono (2018: 91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2018:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan sesuai dengan teknik penentuan sampel yang digunakan. Besaran sampel adalah seluruh populasi yang ada sebanyak 37 orang.

Untuk memperoleh data yang akan digunakan sebagai bahan dalam analisis permasalahan, maka digunakan beberapa metode pengumpulan data seperti kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis deskriptif yang merupakan analisis yang digunakan untuk meringkas data data yang dikumpulkan menjadi data yang mudah diinterpretasikan (Sugiyono, 2018). Selanjutnya Metode pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square Structural Equation Modelling* atau biasa disebut PLS-SEM. *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan sebuah teknik multivariat menggabungkan aspek analisis faktor dan regresi berganda yang dapat dijalankan secara simultan untuk menganalisis serangkaian hubungan timbal balik yang saling terkait antara variabel yang diukur dan konstruk laten.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif statistik variabel Perceived organizational support, komitmen organisasi dan produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini dapat ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Indikator Variabel Penelitian	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Kriteria
X11	4	4	2	5	0.735	Tinggi

X12	4.108	4	3	5	0.689	Tinggi
X13	3.676	4	3	5	0.7	Tinggi
X14	4.216	4	3	5	0.527	Sangat Tinggi
X15	4.108	4	2	5	0.606	Tinggi
X16	3.784	4	2	5	0.874	Tinggi
X17	4.027	4	2	5	0.854	Tinggi
X18	4.162	4	2	5	0.678	Tinggi
<i>Perceived organizational support</i>	4.013	4	3	5	0.708	Tinggi
Z11	4.432	4	2	5	0.638	Sangat Tinggi
Z12	3.973	4	2	5	0.915	Tinggi
Z13	4.432	4	3	5	0.547	Sangat Tinggi
Z14	4.405	4	2	5	0.635	Sangat Tinggi
Z15	4.378	4	3	5	0.586	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasional	4.324	4.2	2.4	5	0.664	Sangat Tinggi
Y11	4.216	4	3	5	0.74	Sangat Tinggi
Y12	4.054	4	3	5	0.804	Tinggi
Y13	4.459	5	3	5	0.641	Sangat Tinggi
Y14	4.243	4	3	5	0.713	Sangat Tinggi
Y15	4.297	4	3	5	0.692	Sangat Tinggi
Y16	4.297	4	3	5	0.563	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja Pegawai	4.262	4.17	3.5	5	0.692	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan Tabel tersebut, variabel *Perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi memiliki nilai mean keseluruhan sebesar 4.013 termasuk dalam kriteria tinggi. Nilai mean variabel tersebut merupakan nilai terendah dibanding dengan variabel lainnya. Pada variabel komitmen organisasional memiliki nilai mean keseluruhan sebesar 4.324 termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Nilai mean variabel tersebut merupakan nilai tertinggi dibanding dengan variabel lainnya. Pada variabel produktivitas kerja pegawai memiliki nilai mean keseluruhan sebesar 4.262 termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Nilai mean variabel tersebut merupakan nilai yang lebih tinggi dari pada variabel *Perceived organizational support* tapi tidak lebih tinggi dari pada komitmen organisasional.

Tahap pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan bootstrapping pada software Smart PLS 3. Bootstrapping ini akan menunjukkan kuat atau tidaknya pengaruh antar variabel yang terdapat dalam model penelitian. Hasil uji hipotesis penelitian dilihat dari nilai path coefficient, t-statistic dan nilai p-value dari setiap pengaruh antar variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Pengaruh	Original Sample	T Statistics	P Values	Hipotesis
Komitmen organisasional -> Produktivitas	0.458	2.650	0.008	Diterima
<i>Perceived organizational support</i> -> Komitmen organisasional	0.518	5.745	0.000	Diterima
<i>Perceived organizational support</i> -> Produktivitas	0.122	0.494	0.622	Ditolak
<i>Perceived organizational support</i> -> Komitmen organisasional -> Produktivitas	0.237	2.177	0.030	Diterima

Sumber : Data Primer, diolah (2019)

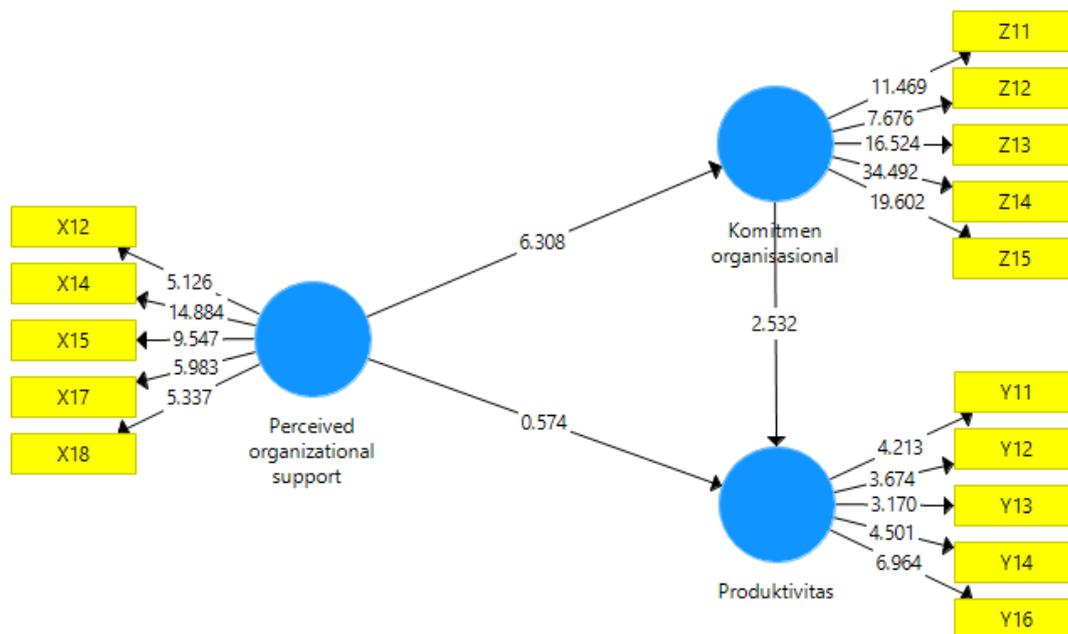
Berdasarkan Tabel 2, seluruh nilai koefisien pengaruh antar variabel memiliki nilai yang positif, nilai koefisien pengaruh antara Komitmen organisasional terhadap Produktivitas memiliki nilai Original Sample sebesar 0.458. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh antara variabel *Perceived organizational support* terhadap Komitmen organisasional sebesar 0.518. Untuk pengaruh antara variabel *Perceived organizational support* terhadap Produktivitas memiliki nilai Original Sample sebesar 0.122. Kemudian nilai koefisien pengaruh antara *Perceived organizational support* terhadap Produktivitas melalui Komitmen organisasional memiliki nilai Original Sample sebesar 0.237.

Hasil tingkat signifikansi yang dilihat dari nilai t-statistic dan p-value menunjukkan bahwa terdapat satu pengaruh variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikansi, yaitu pengaruh antara variabel *Perceived organizational support* terhadap Produktivitas. Pengaruh variabel tersebut memiliki nilai t-statistic 0.494 dan nilai p-value 0.622 lebih dari 0.05. Sehingga hipotesis mengenai pengaruh antara variabel *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro tidak dapat diterima atau ditolak.

Adapun variabel yang memiliki pengaruh signifikan, yaitu Komitmen organisasional terhadap Produktivitas dan *Perceived organizational support* terhadap Komitmen organisasional. Pengaruh variabel Komitmen organisasional terhadap Produktivitas memiliki nilai t-statistic 2.650 dan nilai p-value 0.008 kurang dari 0.05. Sehingga hipotesis mengenai Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro dapat diterima. Selanjutnya pengaruh variabel *Perceived organizational support* terhadap Komitmen organisasional memiliki nilai t-statistic 5.745 dan nilai p-value 0.000 kurang dari 0.05. Sehingga

hipotesis mengenai *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro dapat diterima.

Tahap selanjutnya adalah menguji *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro melalui komitmen organisasional. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh antara *Perceived organizational support* terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro dengan pengaruh yang signifikan. Hasil tersebut disebabkan oleh nilai t statistic sebesar 2.177 dan p-value 0.030 yang kurang dari 0.05. Sehingga hipotesis mengenai *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro melalui komitmen organisasional.



Gambar 4.6. Path Coefficient Model Penelitian

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dibahas pada bab analisis dan diskusi, diperoleh beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Variabel *Perceived organizational support* termasuk dalam kriteria tinggi, sedangkan variabel komitmen organisasional dan produktivitas kerja pegawai termasuk dalam kriteria sangat tinggi.
- 2) *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro. Pengaruh variabel tersebut signifikan karena memiliki nilai p-value kurang dari 0.05.
- 3) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro. Pengaruh variabel tersebut signifikan karena memiliki nilai p-value kurang dari 0.05.
- 4) *Perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro. Pengaruh variabel tersebut tidak signifikan karena memiliki nilai p-value yang lebih tinggi dari 0.05.
- 5) *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro melalui komitmen organisasional. Pengaruh variabel tersebut signifikan karena memiliki nilai p-value kurang dari 0.05..

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang dimiliki dan hasil penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang berguna sebagai acuan untuk pihak perusahaan dan penelitian selanjutnya.

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yang akan membahas topik yang sama dengan penelitian ini. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian pada Instansi Pemerintahan lainnya untuk dapat melihat perbedaan karakteristik yang dihasilkan. Kemudian, penelitian selanjutnya dapat lebih mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan komitmennya dalam bekerja. Selain itu, pengukuran produktivitas kerja yang digunakan dapat menambahkan dimensi *extra-role performance* untuk memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

2. Saran untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro

Penelitian ini memberikan saran bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya dengan memperhatikan faktor-faktor yang telah dibahas dalam penelitian ini. Ada berbagai implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro dengan beberapa implikasi yang diprioritaskan yaitu memberikan lebih menghargai kontribusi yang pegawai berikan dengan memberikan penghargaan yang dapat berupa material maupun non material. Selain itu perlu adanya support kepada pegawai agar terus berkeinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro sehingga pegawai dapat mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan lebih baik lagi. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya peningkatan *Perceived organizational support* dan komitmen organisasional yang selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Ni Kadek Ira dan A,A Sagung kartika Dewi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 1,2019
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A.B. 2017. Strategic and Proactive Approacher to Work Engagement. *Organizational Dynamic*, 46, 6775.
- Djadjuli, Mohamad dan Azis, M. Taufik. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Pertani (Persero) Cabang Cirebon Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Volume XI No. 2 September 2016
- 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
- Hidayat, Bachtiar Rahman Malik dan Woro Utari. 2018. Model Produktivitas Karyawan Ditinjau Dari Kreativitas Terkait Otomatisasi Mesin Pada Perusahaan Mebel Di Jawa Timur. Jurnal Mitra Manajemen. Vol 2 No 1 (2018)
- Kaswan. 2019. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*: Bandung: Yrama Widya
- Luthans, Fred, Brett C. Luthans, and Kyle W. Luthans. 2015. *Organizational*

- Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. USA: IAP. Inc
- Metri, Ketut dan Riana, I Gede. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.9 (2018): 2117-2146
- Munawarah, Madinatul, Woro Utari dan 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)
- Niam, Khoirun; Wulan, Heru Sri; Saputra, Adji. 2018. Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Armando Tobacco Dengan Kedisiplinan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management Vol.4 No.4 April 2018*
- Nursanti, Intan. 2018. Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.2 Oktober 2018*.
- 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*
- Putranto, Hartono Tri, Achmad Sudjadi, and Adi Indrayanto. 2019. The Impacts of *Perceived organizational support* to Organizational commitement and Psychological Well Being in Contractual Employees. *International Conference on Rural Development and Enterpreneurship 2019 : Enhancing Small Busniness and Rural Development Toward Industrial Revolution 4.0. Vol. 5 No. 1*
- Putri, Alies Kharisma. 2015. Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Di Perawang. *Jom FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah, dan Etta. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Suyitno, 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 Vol.9 No.18*

Syakur, Abd and Utari, Woro and Chamariyah, Chamariyah. 2021. Correlation between Organizational Roles, OBC, and Organizational Commitment toward Employees of the Limited Liability Company of State Electricity Company of APJ Jember. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4 (2)

Vitria Aida. 2017. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PDAM Bandarmasih Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen Vol. 4 No. 2, Juli 2017*