

# **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)**

**Chika Yupita Sari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN Veteran Jakarta

e-mail: [chikayupitasari@gmail.com](mailto:chikayupitasari@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 70 pegawai tetap Direktorat SDM dan Umum di kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) sebagai sampel, dengan menggunakan teknik sampling yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Structural Equation Model atau SEM yang berbasis Partial Least Square atau PLS. Penelitian ini menggunakan software SmartPLS 3.2 sebagai alat bantu untuk melakukan pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, (3) persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, (4) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan (5) kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata kunci:** *Persepsi Dukungan Organisasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja*

## **Abstract**

This research is a quantitative study that aims to determine the effect of perceived organizational support and training on work productivity mediated by job satisfaction. This study used 70 permanent employees of the Directorate of Human Resources and General Affairs at the head office of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) as a sample, using a sampling technique that made all members of the population as samples. The data analysis technique used in this study is the Structural Equation Model or SEM method based on Partial Least Square or PLS. This study uses SmartPLS 3.2 software as a tool for processing data. The results of this study indicate that (1) perceived organizational support has a positive and significant effect on work productivity, (2) training has no positive and not significant effect on work productivity, (3) perceived organizational support has a positive and significant effect on work productivity mediated by satisfaction work, (4) training has a positive and significant effect on work productivity mediated by job satisfaction, and (5) job satisfaction has no positive and significant effect on work productivity.

**Keywords :** *Perceived Organizational Support, Training, Job Satisfaction, Work Productivity*

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan perusahaan dilakukan melalui kerangka kerja yang dikenal sebagai bisnis, yang mengintegrasikan berbagai komponen untuk menyelesaikan banyak tugas guna

mencapai tujuan perusahaan (Amelia, 2022). Dalam proses ini, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam ekspansi dan pertumbuhan organisasi. Kesuksesan suatu perusahaan ditopang oleh tingginya produktivitas pegawai atau timnya (Fitri, 2021).

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang biasa dikenal dengan Pelindo dianggap sebagai perusahaan dengan produktivitas kerja yang luar biasa yang sangat penting untuk mendukung proses pembangunan. Pelindo melakukan merger pada 1 Oktober 2021, setelah itu membukukan pendapatan usaha Rp 28,8 triliun pada 2021, pendapatan usaha naik dibandingkan tahun 2020 senilai Rp 26,6 triliun. Selain itu, Pelindo berkontribusi kepada Negara dengan memberikan pembayaran dividen, PNBK, konsesi, PPH, PPN, dan PBB, dengan total Rp 4,7 triliun pada tahun buku 2021 (BUMN, 2022).

Dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan, pegawai Pelindo memiliki pencapaian yang harus dipenuhi. Berikut yaitu data produktivitas pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero):

**Tabel 1. Produktivitas Pegawai**

<b>Produktivitas Pegawai</b>	<b>Target TW 4 2022</b>	<b>Realisasi TW 4 2022</b>
<i>Revenue</i>	28.702.437.589	29.958.410.655
Jumlah Pegawai Organik	7268	7204
Produktivitas	3.949.152	4.158.580

Di tahun 2022 PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki target revenue Rp 28.702.437.589 dengan jumlah pegawai 7268 orang, dalam realisasinya perusahaan mampu mencapai angka produktivitas melebihi target yaitu Rp 29.958.410.655 dengan jumlah pegawai 7204. Meskipun jumlah pegawai tidak sesuai dengan target, namun perusahaan dapat membuktikan bahwa merger yang dilakukan dapat meningkatkan kekuatan operasional, finansial, dan SDM dengan mengimplementasikan manajemen perubahan yang mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai.

Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support/POS), seperti yang didefinisikan oleh (Septiani & Wijono, 2022) merupakan salah satu faktor kunci yang secara signifikan bisa mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Dengan membina lingkungan POS, perusahaan bisa memberikan rasa nyaman kepada pegawai, menyelaraskan pekerjaan mereka dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kualitas kerja, seperti yang diamati oleh (Sumardjo & Supriadi, 2023).

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) mempertimbangkan beberapa indikator dalam mengevaluasi persepsi dukungan organisasi, seperti penerapan tunjangan pegawai, termasuk insentif, promosi, bonus, dan kebijakan lainnya. Manfaat ini bisa menyebabkan kepuasan kerja dan akibatnya, tingkat persepsi dukungan organisasi yang lebih tinggi. Namun, kenyataannya pegawai tidak merasa bahwa upaya perusahaan sudah cukup. Banyak pegawai memandang upaya perusahaan untuk memberikan penghargaan dan kesejahteraan hanya sebagai kewajiban yang dituangkan dalam buku Perjanjian Kerja Bersama. Terlepas dari upaya ini, pemberian apresiasi seperti ungkapan terima kasih atau pujian secara individu dari pimpinan atas kontribusi mereka belum dirasakan. Berlandaskan (Bastian, 2023) memberikan pujian dan penghargaan kepada pegawai bisa berdampak signifikan pada kinerja dan produktivitas mereka, yang mengarah pada etos kerja yang lebih tulus serta rasa loyalitas yang meningkat kepada perusahaan.

Sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan menjadi faktor untuk mengembangkan kemampuan kerja pegawai (FoEh & Papote, 2021). PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memandang SDM perusahaan sebagai sumber daya terpenting untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas SDM agar dapat bekerja lebih baik lagi

sejalan dengan standarisasi operasional pelabuhan dan petikemas. Salah satu fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk membantu mengembangkan skill dan kompetensi adalah Pelindo learning wallet, berupa pelatihan yang dapat dilakukan secara online. Dalam wawancara dengan General Head Pengelola SDM Pelindo, Dessy Emastari yang diperoleh dari Business News, menyatakan, Pelindo Learning Wallet sebagai media pelatihan untuk pegawai dimana pegawai dapat memilih training sesuai dengan minat dan kebutuhannya.

Dalam pengimplementasiannya, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dan pengamatan pada program ini ialah kurangnya monitoring dan evaluasi terkait pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Pelatihan ini merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi untuk penilaian kinerja, dengan durasi minimal 5 jam. Namun pelatihan jenis ini dirasa kurang efektif karena pegawai biasa mengikuti pelatihan di waktu kerja atau biasa disebut multitasking, yang menurut hasil penelitian oleh (Sanda, 2018) pegawai yang memiliki tingkat multitasking yang tinggi cenderung mengalami penurunan dalam pencapaian job performance. Pembagian tugas-tugas yang terpecah mengakibatkan penurunan kecepatan otak dalam menyelesaikan suatu tugas, dalam hal ini pegawai cenderung lebih fokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan sehingga pelatihan yang dilakukan secara online seringkali hanya sebagai pemenuhan syarat penilaian.

Berdasarkan permasalahan, kesenjangan (gap), dan data di atas, peneliti memiliki intensi untuk melakukan penelitian yang bertujuan mengembangkan penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan beberapa hal tersebut, penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia (Persero)".

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel Produktivitas Kerja sebagai variabel Dependen, variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Pelatihan sebagai variabel independen, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Setiap variabel akan diukur melalui skala Likert 1 – 5. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap Direktorat SDM dan Umum kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang berjumlah 84 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi, namun dikarenakan keterbatasan waktu dan beberapa alasan maka didapat jumlah sebesar 70 responden. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis Structural Equation Model (SEM) berbasis PLS yang dibantu software SmartPLS 3.2 yang digunakan untuk menguji outer model untuk pengujian validitas dan reliabilitas serta inner model untuk pengujian R-Square, Q-Square, dan Uji Hipotesis (Uji-T).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Konvergen

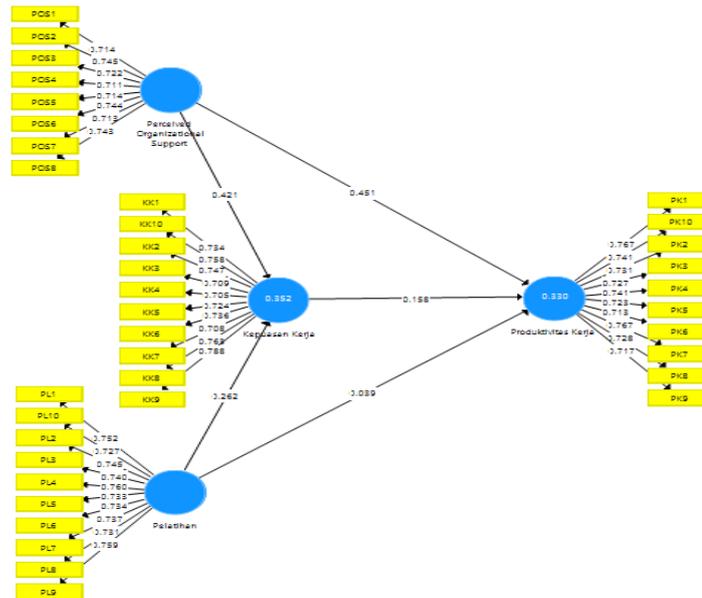
Validitas konvergen digunakan untuk menunjukkan persyaratan korelasi yang tinggi antara setiap variabel manifest atau indikator dalam variabel laten (Auliani et al., 2022).

**Tabel 2 Nilai Loading Factors**

	<b>Produktivitas Kerja</b>		<b>Persepsi Dukungan Organisasi</b>		<b>Pelatihan</b>		<b>Kepuasan Kerja</b>
PK1	0,767	POS1	0,714	PL1	0,752	KK1	0,734
PK10	0,741	POS2	0,745	PL10	0,727	KK10	0,758

PK2	0,731	POS3	0,722	PL2	0,745	KK2	0,747
PK3	0,727	POS4	0,711	PL3	0,740	KK3	0,709
PK4	0,741	POS5	0,714	PL4	0,760	KK4	0,705
PK5	0,723	POS6	0,744	PL5	0,733	KK5	0,724
PK6	0,713	POS7	0,713	PL6	0,734	KK6	0,736
PK7	0,767	POS8	0,743	PL7	0,737	KK7	0,708
PK8	0,728			PL8	0,731	KK8	0,763
PK9	0,717			PL9	0,759	KK9	0,788

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023



Gambar 3. Outer Model

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Berdasarkan hasil pengolah data yang telah disajikan, setiap butir pernyataan sudah mencapai batas yang telah ditentukan, yakni  $\geq 0.5$ . Nilai loading factor paling rendah terdapat pada butir KK4 dengan nilai 0.705, sedangkan nilai loading factor tertinggi terdapat pada butir KK9 dengan nilai 0.788

### Uji Validitas Diskriminan

Menurut (Auliani et al., 2022) uji validitas diskriminan digunakan untuk mengevaluasi apakah indikator dari variabel laten memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel laten lainnya. Untuk mengukur hal ini, digunakan nilai Average Variance Extract (AVE) dan Cross Loading.

Tabel 4. Hasil Cross Loading

	Produktivitas Kerja	Persepsi Dukungan Organisasi	Pelatihan	Kepuasan Kerja
PK1	0,767	0,420	0,304	0,353
PK10	0,741	0,440	0,140	0,422
PK2	0,731	0,405	0,310	0,219
PK3	0,727	0,435	0,201	0,251

<b>PK4</b>	<b>0,741</b>	0,365	0,278	0,342
<b>PK5</b>	<b>0,723</b>	0,492	0,394	0,397
<b>PK6</b>	<b>0,713</b>	0,341	0,150	0,213
<b>PK7</b>	<b>0,767</b>	0,319	0,114	0,258
<b>PK8</b>	<b>0,728</b>	0,438	0,315	0,401
<b>PK9</b>	<b>0,717</b>	0,357	0,111	0,128
<b>POS1</b>	0,311	<b>0,714</b>	0,414	0,454
<b>POS2</b>	0,479	<b>0,745</b>	0,311	0,405
<b>POS3</b>	0,413	<b>0,722</b>	0,362	0,426
<b>POS4</b>	0,358	<b>0,711</b>	0,346	0,379
<b>POS5</b>	0,372	<b>0,714</b>	0,386	0,451
<b>POS6</b>	0,501	<b>0,744</b>	0,264	0,317
<b>POS7</b>	0,317	<b>0,713</b>	0,432	0,362
<b>POS8</b>	0,448	<b>0,743</b>	0,314	0,382
<b>PL1</b>	0,387	0,416	<b>0,752</b>	0,412
<b>PL10</b>	0,284	0,347	<b>0,727</b>	0,339
<b>PL2</b>	0,259	0,453	<b>0,745</b>	0,395
<b>PL3</b>	0,234	0,354	<b>0,740</b>	0,222
<b>PL4</b>	0,170	0,288	<b>0,760</b>	0,411
<b>PL5</b>	0,209	0,423	<b>0,733</b>	0,247
<b>PL6</b>	0,266	0,313	<b>0,734</b>	0,393
<b>PL7</b>	0,171	0,449	<b>0,737</b>	0,353
<b>PL8</b>	0,185	0,236	<b>0,731</b>	0,321
<b>PL9</b>	0,192	0,263	<b>0,759</b>	0,234
<b>KK1</b>	0,401	0,402	0,449	<b>0,734</b>
<b>KK10</b>	0,386	0,476	0,437	<b>0,758</b>
<b>KK2</b>	0,206	0,454	0,336	<b>0,747</b>
<b>KK3</b>	0,121	0,209	0,177	<b>0,709</b>
<b>KK4</b>	0,254	0,451	0,223	<b>0,705</b>
<b>KK5</b>	0,346	0,309	0,287	<b>0,724</b>
<b>KK6</b>	0,258	0,348	0,254	<b>0,736</b>
<b>KK7</b>	0,265	0,311	0,330	<b>0,708</b>
<b>KK8</b>	0,373	0,478	0,371	<b>0,763</b>
<b>KK9</b>	0,349	0,456	0,408	<b>0,788</b>

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cross loading setiap indikator suatu variabel sudah sesuai dengan syarat yang ditetapkan, yakni nilai cross loading setiap indikator suatu variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading indikator variabel lainnya. Sehingga dapat dikatakan seluruh variabel sudah valid.

Validitas diskriminan juga dapat dilihat dari hasil Average Variance Extracted (AVE) (Auliani et al., 2022). Jika nilai AVE variabel > 0,50 maka dianggap valid (Auliani et al., 2022).

**Table 5. Hasil Average Variance Extracted**

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kepuasan Kerja	0,544
2	Pelatihan	0,550
3	Persepsi Dukungan Organisasi	0,527
4	Produktivitas Kerja	0,541

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Nilai AVE pada table diatas untuk variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, persepsi dukungan organisasi, pelatihan, dan kepuasan kerja dianggap memenuhi persyaratan. Hal ini dikarenakan AVE masing-masing variabel > 0,50. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten alat ukur mengukur suatu konstruk (Haryono, 2017). Menurut (Auliani et al., 2022), hasil dari Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas dari penggunaan model SEM berbasis PLS.

**Tabel 6. Nilai Composite Reliability**

No	Variabel	Composite Reliability
1	Kepuasan Kerja	0,923
2	Pelatihan	0,924
3	Persepsi Dukungan Organisasi	0,899
4	Produktivitas Kerja	0,922

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Setiap variabel memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,70 seperti terlihat pada table diatas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dinilai reliabel karena memenuhi standar yang berlaku. Dimana nilai Composite Reliability > 0,70 diperlukan agar suatu variabel dikatakan reliabel (Auliani et al., 2022).

**Tabel 7. Hasil Cronbach's Alpha**

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kepuasan Kerja	0,908
2	Pelatihan	0,910
3	Persepsi Dukungan Organisasi	0,872
4	Produktivitas Kerja	0,906

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Menurut (Haryono, 2017) kriteria penerimaan untuk skor Cronbach's Alpha adalah >0,70. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai Cronbach's Alpha tertinggi yaitu 0,910, sedangkan variabel Persepsi Dukungan Organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha terendah yaitu 0,872. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat

disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan dan telah lulus uji validitas dan reliabilitas secara keseluruhan.

### Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji R-square digunakan untuk mengukur sejauh mana faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen (Haryono, 2017). Menurut (Haryono, 2017) R-Square terdiri dari tiga kategori, jika nilai R-square mencapai 0,67, itu menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Ketika nilai R-square mencapai 0,33, pengaruhnya dianggap moderat, dan jika nilainya mencapai 0,19, pengaruhnya dianggap lemah.

**Tabel 8. Hasil R- Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Produktivitas Kerja (Y)	0,330	0,300
Kepuasan Kerja (Z)	0,352	0,333

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki nilai R- square sebesar 0,300. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan pelatihan berkontribusi sebesar 30% terhadap produktivitas kerja, sedangkan 70% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memiliki nilai R-square sebesar 0,333. Hal ini menandakan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 33,3% terhadap kepuasan kerja, sementara 66,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian.

### Uji Signifikansi (Uji-T)

Uji T dilakukan dengan cara melihat perbandingan antara tstatistik dan ttabel. Sedangkan, untuk menetapkan keputusan signifikansi, maka dapat melihat nilai p values dengan tingkat signifikansi yang ditentukan. Nilai ttabel dapat diperoleh melalui rumus  $df = n - k$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel yang digunakan. Adapun nilai df pada penelitian ini adalah 66 dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05.

**Tabel 9. Hasil Bootstrapping**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,158	1,151	0,254
Pelatihan -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,262	2,149	0,035
Pelatihan -> Produktivitas Kerja	0,039	0,259	0,797
Persepsi Dukungan Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,421	4,049	0,000
Persepsi Dukungan Organisasi -> Produktivitas Kerja	0,451	3,763	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data pada SmartPLS 3.2, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa secara individu, terdapat pengaruh signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai tstatistik 3,763 > ttabel 1,997, dengan nilai pvalue sebesar 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat dikonfirmasi bahwa hipotesis H1 diterima (Ho diterima dan Ha ditolak), yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai tstatistik sebesar  $0,259 < t_{tabel}$  yaitu 1,997, dengan nilai pvalue sebesar  $0,797 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 ditolak ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima), yang menyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai tstatistik sebesar 4,049,  $> t_{tabel}$  yaitu 1,997, dengan nilai pvalue sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi bagi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja.

pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai tstatistik sebesar 2,149,  $> t_{tabel}$  yaitu 1,997, dengan nilai pvalue sebesar  $0,035 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 diterima ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi bagi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai tstatistik sebesar 1,151  $< t_{tabel}$  yaitu 1,997, dengan nilai pvalue sebesar  $0,254 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H5 ditolak ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedua, pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketiga, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Keempat, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan peneliti untuk perusahaan ialah meningkatkan perhatian terhadap para pegawai selama bekerja: memberikan apresiasi, umpan balik,serta mengakui kontribusi yang diberikan. Perusahaan perlu memperhatikan dan memantau pelatihan yang diikuti pegawai, meningkatkan komunikasi antara rekan kerja, serta mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas kerja yang sudah baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi, motivasi dan reward kepada para pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Adapun saran yang dapat diberikan untuk peneliti di masa yang akan datang ialah dengan memperbanyak sumber referensi penelitian agar teori yang dipergunakan untuk suatu variabel menjadi kuat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain di luar penelitian ini yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308–314.
- Auliani, F., Setiawan, I., & Kristianingsih, K. (2022). Dampak Kinerja Keuangan Lembaga Zakat Terhadap Tingkat Kemiskinan Melalui Penyaluran Zakat. *Journal of Applied Islamic Economics and Finance*, 2(2), 317–324.
- Bastian, R. T. (2023). *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT LUBUK LINGGAU LESTARI DENGAN METODE TOPSIS*. Universitas Multi Data Palembang.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Yogyakarta: Zahir Publishing*.

- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197–207.
- FoEh, J. E. H. J., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148–163.
- Haryono, S. (2017). METODE SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS, Luxima Metro Media. *Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour. Fourteen*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (Edisi 16)(Salemba Empat, Ed). *Jakarta: Pearson Education, Inc*.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative behavior at work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sanda, V. D. (2018). *Hubungan antara multitasking dengan job performance*. University of Muhammadiyah Malang.
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538–548.
- SETIAWAN, B. (2014). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMIC BOARDING SCHOOL BINA UMAT MOYUDAN SLEMAN YOGYAKARTA*. UIN SUNAN KALIJAGA.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *Calitatea*, 24(192), 376–384.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 244). *Jakarta: Kencana*, 244.
- Tarwaka, S., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Wibowo, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–161.
- Wu, C.-H. (2019). *Employee proactivity in organizations: an attachment perspective*. Policy Press.
- Yulius, Y. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0*. KBM Indonesia.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.