



Investigasi Faktor-Faktor yang Menentukan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas BKPSDM Kota Tangerang

Ayasha Prameswari¹, La Diadhan Hukama^{2*}

¹Magister Management, Economics, Business and Humaniora, Tangerang Raya University, Tangerang

² YARSI University, Faculty of Economics and Business

Investigating the Factors that Determine the Work Productivity of Tangerang City BKPSDM Office Employees

Article Info

Article history:

Received : May, 4 2022

Revised : June, 8 2022

Accepted : July, 22 2022

Keywords:

(1) organizational citizenship behavior, (2) perceived organizational support, (3) organizational commitment to the work productivity, (4) employees

Correspondence:

La Diadhan Hukama,
YARSI University,
Faculty of Economics
and Business
adhanhuk@gmail.com

Abstract

This study aims to describe organizational citizenship behavior as a mediation of perceived organizational support and organizational commitment to the work productivity of BKPSDM Tangerang City employees. The sampling technique used is a saturated sampling technique by making all employees of BKPSDM Kota Tangerang as a sample. The results show that Perceived organizational support and organizational commitment have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior have a positive and significant effect on work productivity in employees of BKPSDM Tangerang City. Organizational citizenship behavior has not been able to mediate the relationship between perceived organizational support and organizational commitment to the work productivity of BKPSDM employees of Tangerang City.

Abstrak

Keywords:

(1) organizational citizenship behavior, (2) dukungan organisasi yang dirasakan, (3) komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja, (4) karyawan

Conflict of interest:

None

JEL Classification :

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan organizational citizenship behavior sebagai mediasi perceived organizational support dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas BKPSDM Kota Tangerang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dengan menjadikan seluruh pegawai karyawan BKPSDM Kota Tangerang sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived organizational support dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada. Perceived organizational support, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai BKPSDM Kota Tangerang. Organizational citizenship behavior belum mampu memediasi hubungan antara perceived organizational support dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) international license

How to cite (APA Style) :

Prameswari, A., Hukama, L.D. (2022). Title. Investigasi Faktor-Faktor yang Menentukan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas BKPSDM Kota Tangerang, *Journal Accounting, Management and Economics Research (JAMER)*, 1(1), 47 – 60

DOI : <https://doi.org/10.33476/jamer.v1i1.1>

1. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan agar dapat bertahan ditengah persaingan dengan perusahaan lainnya dan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki sumber daya yang tangguh dan memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2016).

Dengan berpegang pada definisi tersebut sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dalam hal ini pimpinan perusahaan besar dan modern harus mengakui bahwa sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar dapat mendapatkan hasil yang optimal bagi keuntungan perusahaan.

Produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu (Ardana, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas bagi karyawan adalah dengan adanya dukungan organisasi yang akan dipersepsikan. Mangundjaya (2012) menyatakan untuk memenuhi kebutuhan socioemotional dan memiliki keuntungan dari peningkatannya dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya yang disebut dengan persepsi dukungan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi memiliki aspek-aspek yang berasal dari definisinya, yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades, 2009). Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, maka akan memunculkan reciprocity norm, dimana karyawan yang diperlakukan dengan baik akan merasa wajib membalas perlakuan baik yang diterima dari organisasi (Gouldner, 2010). Perlakuan-perlakuan yang diterima karyawan juga akan ditangkap sebagai stimulus dan diorganisir serta diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini juga dapat menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi

terhadap kontribusi mereka. Dukungan dari atasan juga sangat mempengaruhi persepsi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan.

Komitmen organisasi pada dasarnya dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja dan kemauan atas nama atau untuk kepentingan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang dalam bentuk keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas dan/atau kepercayaan kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi (Kaswan, 2018). Dengan adanya komitmen dalam diri para karyawan terhadap organisasi dapat diyakinkan akan menimbulkan sikap produktif.

BKPSDM atau Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan sebuah instansi yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kota Tangerang yang mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan yang sesuai dengan visi, misi, dan program walikota sebagaimana yang telah terjabarkan dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah.

2. Kajian Pustaka

2.1. Produktivitas Kerja

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2016). Produktivitas Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu (Ardana, 2012).

2.2. Perceived Organizational Support

Menurut Robbin dan Judge (2015) *perceived organizational support* (POS) adalah tingkatan dimana karyawan mempercayai organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut Ismaniar (2015), *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Dalam teori dukungan organisasi, pengebangna POS berasal dari adanya kecenderungan karyawan untuk menilai organisasi sebagai karakteristik individual. Tindakan yang diambil oleh agen dari organisasi (misalnya atasan dari karyawan)

biasanya dipersepsi sebagai tindakan organisasi secara keseluruhan, daripada sebagai tindakan yang didasari motif personal dari agen organisasi tersebut.

Persepsi dukungan organisasi memiliki aspek-aspek yang berasal dari definisinya, yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang.

2.3. Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (2018) komitmen organisasi pada dasarnya dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja dan kemauan atas nama atau untuk kepentingan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang dalam bentuk keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas dan/atau kepercayaan kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi. Sedangkan menurut Bagia (2015) komitmen organisasi merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) atau semangat belajar yang berkelanjutan untuk mencapai visi bersama. Komitmen karyawan pada organisasi sangat penting dan diperlukan dalam organisasi bisnis karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati.

2.4. Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. OCB bersifat sukarela dengan maksud bahwa perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang bersifat memaksa atau wajib, yaitu syarat-syarat bekerja dengan organisasi/perusahaan yang secara jelas diperinci yang dijelaskan oleh Organ dalam Ozturk (2010).

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB dalam sebuah perusahaan sangat kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (*gender*).

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Pemerintah Daerah Kota Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan / pegawai tetap Dinas BKPSDM Kota Tangerang yang berjumlah 67

orang. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner atau angket. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengetahui apakah variabel *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu suatu pertanyaan yang menunjukkan nilai tingkat kesetujuan atau tidak setuju. Dalam Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dari setiap variabel sehingga responden hanya memberikan tanda centang pada kolom yang tersedia. Instrumen dalam penelitian diuji dengan menggunakan uji validitas dengan analisis faktor dan uji reliabilitas. Analisis regresi linier sederhana dan uji sobel digunakan sebagai teknik analisis data.

4. Hasil

4.1. Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil pengujian validitas, terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien yang lebih besar daripada 0,300. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga tidak ada item pernyataan yang harus dibuang. Sedangkan hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar r-tabel. Dengan demikian seluruh variabel baik variabel bebas maupun terikat dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r Hitung	r Tabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	,830	0,7	Reliable
Komitmen Organisasi	,780	0,7	Reliable
Produktivitas Kerja	,859	0,7	Reliable
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	,839	0,7	Reliable

Sumber: data diolah

4.2. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 2. Analisis Regresi *Organizational Citizenship Behavior*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,530	,508		3,010	,004
POS	,342	,118	,347	2,911	,005
Komitmen Organisasi	,347	,103	,400	3,363	,002

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa persamaan regresi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut: $Z = 0,342X_1 + 0,347X_2 + 0,508$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan antara lain:

1. Nilai *standardized coefficients* (beta) pada POS adalah 0,342. Berdasarkan nilai yang ditunjukkan setiap ada kenaikan *perceived organizational support* akan diikuti oleh peningkatan OCB sebesar 0,342.
2. Nilai *standardized coefficients* (beta) pada komitmen organisasi adalah 0,347. Berdasarkan nilai yang ditunjukkan setiap ada kenaikan komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan OCB sebesar 0,347.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 3. Analisis Regresi Produktivitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,492	,404		1,216	,230
Perceived Organizational Support	,241	,093	,247	2,595	,013
Komitmen Organisasi	,294	,084	,343	3,515	,001
OCB	,428	,104	,434	4,104	,000

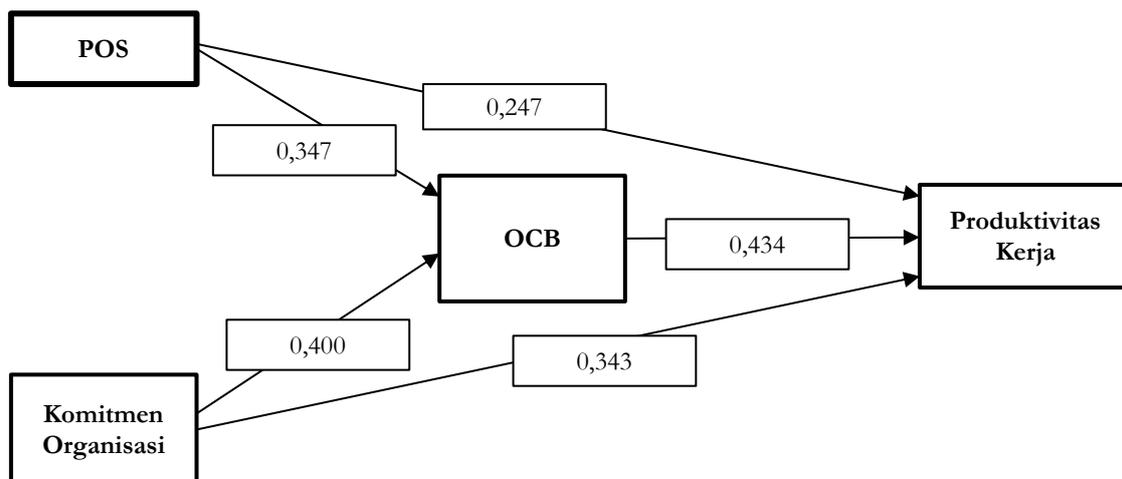
Sumber: Data Diolah

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi dari Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,241X_1 + 0,294X_2 + 0,428 + 0,404$$

Berdasarkan rumus persamaan di atas, dijelaskan antara lain adalah nilai *standardizer coefficients* (beta) pada POS adalah 0,241. Berdasarkan nilai yang ditunjukkan setiap ada kenaikan *perceived organizational support* akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0,241. Nilai *standardized coefficients* (beta) pada komitmen organisasi adalah 0,294. Disamping itu, setiap ada kenaikan komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0,294. Nilai *standardized coefficients* (beta) pada *Organizational Citizenship Behavior* adalah 0,428. Berdasarkan nilai yang ditunjukkan setiap ada kenaikan komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,428.

Gambar 1. Diagram Jalur



4.3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

$$X1 \longrightarrow Z = 0,347$$

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil nilai koefisien analisis jalur *perceived organizational support* terhadap OCB secara langsung sebesar 0,347 dengan arah koefisien yang positif dengan nilai $t_{hitung} 2,991 > 2,010 t_{tabel}$ atau sig. variabel *perceived organizational support* sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

2. Pengaruh *Komitmen Organisasi* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

$$X2 \longrightarrow Z = 0,400$$

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil nilai koefisien analisis jalur komitmen organisasi terhadap OCB secara langsung sebesar 0,400 dengan arah koefisien yang positif dengan nilai $t_{hitung} 3,363 > 2,010 t_{tabel}$ atau sig. variabel komitmen organisasi sebesar $0,02 < 0,05$ dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Produktivitas Kerja*

$$X1 \longrightarrow Y = 0,247$$

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil nilai koefisien analisis jalur *Perceived Organizational Support* terhadap produktivitas kerja secara langsung sebesar 0,247 dengan arah koefisien positif dengan nilai $t_{hitung} 2,595 > 2,010 t_{tabel}$ atau sig. variabel *Perceived Organizational Support* sebesar $0,13 < 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

$$X2 \longrightarrow Y = 0,343$$

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil nilai koefisien analisis jalur komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja secara langsung sebesar 0,343 dengan arah koefisien positif dengan nilai $t_{hitung} 3,515 > 2,010$ t_{tabel} atau sig. variabel komitmen organisasi sebesar $0,01 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Produktivitas Kerja

$$Z \longrightarrow Y = 0,434$$

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil nilai koefisien analisis jalur *organizational citizenship behavior* terhadap produktivitas kerja secara langsung sebesar 0,434 dengan arah koefisien positif dengan nilai $t_{hitung} 4,104 > 2,010$ t_{tabel} atau sig. variabel *organizational citizenship behavior* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.4. Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Produktivitas Kerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior*

$$X1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = 0,347 \times 0,434 = 0,150$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai pengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas sebesar 0,150. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung $>$ nilai pengaruh langsung adalah $0,150 < 0,247$. Maka dapat disimpulkan bahwa OCB sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan produktivitas kerja. Artinya ada tidaknya variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel *perceived organizational support* terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior*

$$X2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = 0,343 \times 0,434 = 0,148$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas sebesar 0,148. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh secara langsung dengan kata lain $0,148 < 0,343$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja. Artinya ada tidaknya variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi tidak

dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel *komitmen organisasi* terhadap produktivitas kerja.

4.5. Hasil Uji Mediasi

Organizational Citizenship Behavior sebagai mediator antara *perceived organizational support* dengan produktivitas kerja. Perhitungan dalam mencari *standard error* dari koefisien pengaruh tidak langsung:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\ Sab &= \sqrt{(0,428)^2(0,118)^2 + (0,342)^2(0,104)^2 + (0,118)^2(0,104)^2} \\ &= \sqrt{(0,1831)(0,0139) + (0,1169)(0,0108) + (0,0139)(0,0108)} \\ &= \sqrt{0,002545 + 0,001262 + 0,00015} \\ &= \sqrt{0,003957} = 0,0629 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan *standard error* di atas maka dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar:

$$\begin{aligned} T &= ab/Sab \\ T &= (0,342 \times 0,428)/0,0629 \\ T &= 0,1463/0,0629 \\ T &= 2,325 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} (2,325) > t_{tabel} (2,010)$, maka bisa disimpulkan bahwa koefisien mediasi (2,325) ada pengaruh mediasi yang signifikan dalam hubungan *perceived organizational support* dan produktivitas kerja.

Organizational Citizenship Behavior sebagai mediator antara *komitmen organisasi* dengan produktivitas kerja:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\ Sab &= \sqrt{(0,428)^2(0,103)^2 + (0,347)^2(0,104)^2 + (0,103)^2(0,104)^2} \\ &= \sqrt{(0,1831)(0,0106) + (0,1204)(0,0108) + (0,0106)(0,0108)} \\ &= \sqrt{0,00194 + 0,00130 + 0,00011} \\ &= \sqrt{0,00335} = 0,0578 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan *standard error* di atas maka diketahui nilai t_{hitung} sebesar:

$$\begin{aligned} T &= ab/Sab \\ T &= (0,347 \times 0,428)/0,0578 \\ T &= 0,1485/0,0578 \\ T &= 2,569 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas bisa disimpulkan bahwa $t_{hitung} (2,569) > t_{tabel} (2,010)$, maka bisa disimpulkan bahwa koefisien mediasi (2,569) ada pengaruh signifikan mediasi dalam hubungan komitmen organisasi dan produktivitas kerja.

4.6. Uji Kelayakan Model

Hasil pengujian koefisien determinasi pada jalur I menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R2* sebesar 0,352. Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi dan *Perceived Organizational Support* dapat menjelaskan variasi dari variabel kepuasan kerja sebesar 35,2% sedangkan yang 64,8% dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model.

Hasil pengujian koefisien determinasi pada jalur II menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R2* sebesar 0,653. Hal ini berarti bahwa variabel OCB, *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi dapat menjelaskan variasi dari variabel Produktivitas Kerja sebesar 63,5% sedangkan yang 34,7% dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

5.1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil dari penelitian ini telah membuktikan melalui pengujian hipotesis pengaruh langsung dengan menghasilkan nilai sebesar 0,162 yang menunjukkan arah yang positif. Maka didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,991 yang artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,010, maka dapat dituliskan $t_{hitung} 2,991 > 2,010 t_{tabel}$ atau $sig. variabel *perceived organizational support* sebesar $0,005 < 0,05$ yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* (X1) terhadap OCB (Z). Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Siaga (2013) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *organization citizenship behavior*.$

Menurut Siaga (2013) semakin baik persepsi karyawan yang merasa mendapatkan *Organizational Support* yang ada di lingkungan tempat mereka bekerja akan diikuti dengan tingginya perilaku *Organizational Citizenship* yang bersangkutan. Akan tetapi sebaliknya, jika karyawan tersebut mempersepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) yang ada di lingkungan tempat mereka bekerja rendah maka karyawan akan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship* dalam tingkat yang rendah pula.

5.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil dari penelitian ini telah membuktikan melalui pengujian hipotesis pengaruh langsung bahwa komitmen organisasi terhadap OCB menghasilkan nilai sebesar 0,400 menunjukkan arah yang positif. Maka didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,363 yang

artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,010, maka dapat dituliskan nilai t_{hitung} 3,363 > 2,010 t_{tabel} atau sig. variabel komitmen organisasi sebesar 0,02 < 0,05 yang membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi didalam perusahaan akan cenderung lebih sering untuk melakukan OCB. Penelitian ini sejalan dengan Andi, dan Bagus (2018) bahwa adanya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior*.

5.3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian ini telah membuktikan melalui pengujian hipotesis pengaruh langsung antara *perceived organizational support* terhadap produktivitas kerja yang memperoleh hasil sebesar 0,247 dengan arah koefisien positif. Maka didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,595 yang artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,010, maka dapat dituliskan nilai t_{hitung} sebesar 2,595 > 2,010 t_{tabel} atau sig. variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 0,13 < 0,05. Artinya *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fikri Haekal (2016) yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

5.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian ini telah menunjukkan melalui pengujian hipotesis pengaruh langsung dengan hasil sebesar 0,434 dengan arah koefisien positif. Maka didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,515 yang artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,010, maka dapat dituliskan nilai t_{hitung} 3,515 > 2,010 t_{tabel} atau sig. variabel komitmen organisasi sebesar 0,01 < 0,05. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini sejalan dengan Ningsih (2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja.

5.5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian ini telah menunjukkan melalui pengujian hipotesis pengaruh langsung dengan hasil sebesar 0,434 dengan arah koefisien positif. Maka didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,104 yang artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,010, maka dapat dituliskan nilai t_{hitung} 4,104 > 2,010 t_{tabel} atau sig. variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,000 < 0,05 pengaruh positif dan signifikan antara OCB terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini sejalan dengan Melantono, dkk (2015) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

5.6. Pengaruh Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* Antara *Perceived Organizational Support* Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil dari penelitian ini telah membuktikan melalui pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung antara *perceived organizational support* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui OCB yang menghasilkan nilai sebesar 0,150. Hal ini menunjukkan

bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung adalah $0,150 < 0,247$ yang menunjukkan bahwa OCB sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan produktivitas kerja. Jika pegawai tidak didukung oleh dinas, maka tingkat produktivitas menjadi semakin rendah, sehingga pegawai akan cenderung melakukan tindakan yang melalaikan tanggung jawabnya (OCB) dan sebaliknya. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis OCB berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan *perceived organizational support* terhadap produktivitas kerja pada pegawai BKPSDM Kota Tangerang.

5.7. Pengaruh Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* Antara Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian ini telah membuktikan melalui pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui OCB, yang menghasilkan nilai sebesar 0,148 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh secara langsung adalah $0,148 < 0,343$ yang menunjukkan bahwa OCB sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BKPSDM Kota Tangerang.
2. *Perceived organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai BKPSDM Kota Tangerang.
3. *Organizational citizenship behavior* belum mampu memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai BKPSDM Kota Tangerang.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiyati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, Kadek Andi, dan I Gusti Bagus Honor Satrya. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 7. No.5. Hal. 2508-2537.

- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Duwi, Priyatno. 2016. *"Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS"*. Cetakan 1. Yogyakarta: Mediakom.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouldner, A, W. 2010. *The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement*. *American Sociological Review*.
- Haekal, Fikri. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Karya Lestari Samarinda*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol. 4. No. 2.
- Ismaniar, Hetty. 2015. *Manajemen Unit Kerja, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jaya, Rony. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BPTPM Kota Pekanbaru*. *Jurnal El-Riyasah*. Vol. 8 No. 1.
- Kasmir. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, M. M. 2018. *Perilaku Organisasi Positif*. Jakarta: Erlangga.
- Lahanjono, Melantono dan Raden Desiderius. 2015. *Studi Mengenai Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Industri Kontruksi Di Yogyakarta*. Thesis. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangundjaya, Wustari. 2012. *Organisasi: Struktur, Proses, dan Desain*. Jakarta: Yayasan Pacu Insani.
- Manullang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert L. dan John, H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad Panah, Sasan. 2016. *A study on Relationship between Perceived Organizational Support and Job Satisfaction with Organizational Commitment in Mellat Bank, Khorramabad, Iran*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 7. No. 3.
- Nengsih, Septia Virly. 2015 *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Marketing PT. Asuransi Bumi Putra*. *Jurnal FEKON*. Vol. 2. No. 2.
- Niam, Khoirun. Heru Sri Wulan dan Adji Saputra. 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*. Vo. 4. No. 4.
- Novira, Luthfiana, 2015. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah)*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Nurdiana, Iffi. 2011. *Kepemimpinan Islami, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Disertasi Tidak Dipublikasikan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Ozturk, F. 2010. *Determinants of Organizational Citizenship Behavior Among Knowledge Workers: The Role of Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*. Thesis. Not Published. The Degree of Master of Business Administration.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Putra, Danang Siaga. 2013. *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2. No. 1. Hal. 61 - 75.
- Putrie, Faradisah, dan Mochammad Nursalim. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Pertamina UPMS V Surabaya*. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. Vol. 3. No. 2. Hal.141-148.
- Rhoades, L. and Eisenberg, R. 2009. *Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87. Hal. 698-714.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior 15th*. New york.
- Sarwono, Jonathan. "Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian dan Aplikasi". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 11, No. 2, November 2011: 285-296.
- Shannock, Linda, Rhoades, Eisenberger Robeert, (2011). *Interaction of Core Self-Evaluations and Perceived Organizational Support on Work-to-Family Enrichment*. Vol. 145,. No. 2, 133-149.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wayan, I. Bagia. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.