

## **Pengaruh Presepsi Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Wisata Bale Tani Jombang**

**Dias Eksa Cendekia<sup>1\*</sup>, Lilis Sugi Rahayu Ningsih<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari  
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang  
[diaseksa6@gmail.com](mailto:diaseksa6@gmail.com)

### ***Abstract***

*This study aims of the efect perceived organizational support and work motivation on work productivity (case study on Bale Tani Jombang. The method used in this study is a quantitative research method and uses an associative analysis aproach. The results of the study show that: (1) Perception of Organizational Support has a partial and simultaneous influence on employee work productivity in Wisata Bale Tani Jombang Tourism, which means that if organizational support is given well, employee productivity will increase or vice versa, if organizational support decreases, employee productivity will also decrease. (2) Work motivation has a partial effect on the work productivity of employees of Bale Tani Jombang Tourism. This means that work motivation is influential to increase employee productivity. (3) The perception of organizational support and work motivation has a joint (simultaneous) influnce on the work productivity of employes of Wisata Bale Tani Jombang. This means that the perception of organizational support and work moivation together contribute to increasing work productivity.*

**Keywords:** *Perception of Organizational Support; Work Motivation; Employee Productivity*

### ***Abstrak***

*Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh presepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja (study kasus pada Bale Tani Jombang). Jumlah sampel sebanyak 64 karyawan wisata Bale Tani Jombang menggunakan teknik sampel jenuh . teknik pengumplan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji R dan uji F Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1)Presepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Wisata Bale Tani Jombang. Artinya jika Dukungan organisasi yang diberikan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat atau (2)Motivasi kerja berpngaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan Wisata Bale Tani Jombang. Artinya motivasi kerja berpengaruh untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. (3)Presepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh bersamaan (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan Wisata Bale Tani Jombang.*

**Kata Kunci:** *Presepsi Dukungan Organisasi; Motivasi Kerja; Produktivitas kerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Perkembangan wisata edukasi yang telah ada semakin banyak tidak lepas dari keberhasilan pengelolaan didalamnya, keberhasilan dalam pengelolaan ini sangat dipengaruhi oleh sumber daya alam yang ada. Selain dari itu, proses operasionalnya juga terpengaruh oleh faktor penting lainnya. Tersedianya sumber daya manusia yang maksimal dalam hal ini adalah salah satu faktor pendukung utama untuk menunjang target yang telah di tentukan perusahaan. Agar mencapai tujuan tersebut semua sumber daya manusia yang ada harus bisa diatur dengan segala cara sehingga bisa termotivasi agar bekerja dan mempunyai kinerja yang diinginkan.

Era moderenisasi menuntut untuk adanya kompetisi dari seluruh pihak untuk saling bersaing memperbutkan kedudukan dalam bidang ekonomi, budaya dan sosial maupun politik. Perubahan dari itu semua membawa dampak pada perubahan persepsi dukungan organisasi, yang harus dihadapi serta serangkaian adaptasi juga harus dilakukan terhadap perbedaan yang mengacu pada atribut demografis seperti kesukaan, gender, ras, agama, usia dan pendidikan. Selain perbedaan yang ada tantangan yang cukup ketat adalah bagaimana mengubah organisasi yang telah lama menjadi tidak sesuai lagi dengan nilai – nilai organisasi pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai.

Dukungan organisasi mengarah kepada kepercayaan karyawan terhadap bagaimana organisasi bisa menghargai kontribusi kerja karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan. Karyawan tak bisa melakukan tugasnya hanya karena ingin memberikan kinerja yang baik akan tetapi memerlukan dukungan dari organisasi tersebut sehingga bisa memberikan kinerja yang baik. Karyawan yang memberi kontribusi yang maksimal mengharapkan timbal balik yang sesuai dengan kontribusi yang diberikannya, misalnya gaji yang sesuai dengan hasil kerjaan mereka, fasilitas dan bentuk penghargaan seperti kenaikan jabatan dan promosi yang dapat meningkatkan kesejahteraan. Karyawan yang memiliki pendapat baik terhadap organisasi juga bisa untuk memperlihatkan hubungan positif dengan produktivitas kerja serta sikap dan perilaku menolong (Haekal, Fikri. 2016).

Selain dukungan organisasi yang baik dalam perusahaan, ada hal penting lainnya bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja adalah pemberian motivasi yang tinggi. Tinggi rendahnya produktivitas perusahaan juga

dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan. Motivasi pada dasarnya adalah faktor mendorong seseorang agar melakukan sesuatu, oleh karenanya motivasi sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. (Menurut Putu Aprilia, 2018) motivasi adalah memberi dorongan atau kekuatan yang menghasilkan kesenangan seseorang, untuk bekerja sama secara efektif dengan sumber daya dalam pencapaiannya. Motivasi sesungguhnya tidak hanya dari perusahaan atau atasan saja yang melakukan, motivasi terhadap diri sendiri juga sangatlah berpengaruh, seperti karyawan dalam melaksanakan tugasnya memiliki target dan niat untuk selalu bekerja maksimal didalam perusahaan (Siti Masripah, 2017)

Motivasi merupakan sikap yang ada didalam diri seseorang untuk mendorong perilakunya dan melakukan tindakan, jadi motivasi sesungguhnya adalah kekuatan yang menyebabkan seorang menghasilkan sesuatu dengan apa yang ia katakan bukan hanya sekedar keinginan saja (Laeli Ida Nurjanah, 2019). Bahkan bagi karyawan yang merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, beranggapan bahwa tugas tugas yang mereka lakukan merupakan tugas yang harus diselesaikan, dan mereka pasti akan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara antusias, dan bagi seorang karyawan yang tidak termotivasi, maka produktivitasnya tidak akan maksimal dan tujuan perusahaan tidak tercapai (Kusuma, Musadieg, 2015)

Dukungan organisasi dan motivasi yang baik dalam organisasi ataupun perusahaan, bisa dimungkinkan terjadinya peningkatan pada produktivitas kerja, yang dikarnakan para karyawan telah memiliki modal awal atau kemampuan yang sudah memupuni untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. (Menurut Leili Ida Nurjanah, 2019) Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin kedepan semakin ketat. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas, karena itu memberikan perhatian lebih kepada karyawan adalah salah satu keharusan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak HRD Wisata Balai Tani Jombang yang telah dilakukan, ditemukan adanya masalah pada produktivitas karyawan di Wisata Balai Tani Jombang, dimana karyawan tidak dapat

menyelesaikan tugasnya secara efektif dan hasil pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal sesuai dengan apa yang diinginkan pihak pimpinan. Produktivitas yang baik dan maksimal sangat menguntungkan bagi karyawan ataupun bagi pimpinan terutama pada peningkatan hasil yang dicapai, akan tetapi implementasi produktivitas di Wisata Balai Tani Jombang masih belum maksimal, sehingga berpengaruh terhadap jalannya kegiatan karyawan.

Faktor lain yang menjadi masalah dalam produktivitas kerja karyawan Wisata Balai Tani Jombang ialah disebabkan kurangnya motivasi dari karyawan itu sendiri untuk bekerja. Kurangnya inisiatif seperti ketika ada masalah dalam pekerjaan, tidak ada karyawan yang mampu untuk memutuskan dirinya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Permasalahan lain yang berpengaruh bagi produktivitas karyawan di Wisata Balai Tani Jombang adalah. Karyawan yang tidak memiliki hari libur, dikarenakan Wisata Balai Tani Jombang buka pada setiap hari (terkecuali ada surat izin) akan membuat karyawan merasa jenuh dan menyebabkan kesalahan yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan di Wisata Balai Tani Jombang. Disisi lain permasalahan yang terjadi ialah gaji yang mereka terima kurang dari UMR kabupaten Jombang. Gaji yang kurang tentu akan memperkecil kemungkinan bagi seorang karyawan untuk termotivasi dalam bekerja. Selain permasalahan di atas, bonus yang diberikan pimpinan sifatnya fluktuatif, artinya setiap karyawan belum tentu mendapatkan bonus tergantung dari ramai tidaknya wisatawan yang berkunjung ke wisata Balai Tani Jombang. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan Wisata Balai Tani Jombang kepada karyawan menjadikan turunnya semangat dan produktivitas kerja para karyawan.

Selain faktor diatas, ada hal lain yang menentukan keberhasilan Wisata Balai Tani Jombang sebagai Wisata Edukasi yang berkualitas, salah satu faktornya adalah dukungan organisasi yang dimiliki oleh Wisata Balai Tani Jombang. Kurangnya ketaatan karyawan dalam menjalankan kewajiban yang sudah disepakati bersama, yaitu masih banyak pegawai yang terlambat datang ketika *briefing* harian yang diadakan setiap pagi oleh pihak manajemen, membuat berjalannya *briefing* kurang maksimal dan akan berpengaruh pada produktivitas kerja hari itu. Disisi lain, Pelatihan yang sering dilakukan per dua minggu sekali belum bisa menciptakan

produktivitas kerja yang baik, hal ini dibuktikan dengan kurangnya dukungan dalam mengevaluasi kerja yang diterima karyawan dari teman sejawat maupun atasan. Kurangnya dukungan pimpinan dalam mengevaluasi kinerja pegawai di Balai Tani Jombang, membuat sebagian karyawan bermasalah dengan pengetahuan iklim organisasi, yaitu pengaturan yang bersifat fisik. Misalnya interaksi antara karyawan dengan pengunjung dari luar ketika melaksanakan pekerjaan yang seharusnya sudah mereka kuasai. Hal ini bisa dilihat dari adanya karyawan yang belum menerapkan standar sop, terkait dengan proses interaksi antara karyawan dengan pengunjung. Hal ini dapat diasumsikan bahwa sebaik apapun aspek pendukung lainnya tanpa adanya dukungan dan komunikasi internal yang baik tidak akan terciptanya dukungan organisasi yang profesional, sehingga organisasi perusahaan tetap tidak akan bisa mencapai sasaran produktivitas yang diharapkan

## **METODE PENELITIAN**

Metode pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, akan digunakan untuk menguji hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan jenis kausal, yaitu suatu hubungan antara akibat dan sebab, jadi dalam penelitian ini ada variabel *independen* (yang mempengaruhi) dan *dependent* (variabel yang dipengaruhi sugiyono (2016:37)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden Wisata Bale Tani Jombang di lihat dari Pendidikan terakhir, lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA-sederajat) lebih dominan dengan berjumlah 48 orang dengan persentase 96,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga muda dalam menjalankan produktivitas perusahaan. Jika dilihat dari tabel dibawahnya yaitu karakteristik lamanya bekerja, karakteristik ini didominasi oleh orang yang selama ini telah bekerja selama 1-5 tahun dengan persentase 95,2%. Hal menunjukkan bahwa pekerja tersebut merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri : subyek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang sudah ditetapkan oleh penelitian ini untuk

dipelajari dan lalu ditarik kesimpulan (Sugiono, 2016:80). Pada penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah semua karyawan dari Wisata Balai Tani Jombang yang berjumlah 64 karyawan :

Tabel 1. Karakteristik responden

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Pariwisata	26 Orang
2	Pertanian (Edukasi)	38 Orang
	Total	64 Orang

Sumber: diolah peneliti, 2020

Pada penelitian ini menggunakan dua variable *independen* yaitu (persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja) dan variable *dependen* (produktivitas kerja).

Tabel 2. Indikator penelitian

Variabel	Indikator
Persepsi Dukungan Organisasi (X1) Zulfikri (2018)	1. Keadilan
	2. Dukungan Atasan
	3. Penghargaan dan Kondisi Kerja
	4. Pelatihan
Motivasi Kerja (X2) Edy Sugiarto (2016)	1. Gaji/Upah
	2. Bonus
	3. Promosi
	4. Kondisi Kerja
	5. Tanggung jawab
Produktivitas Kerja(Y) Safriandi Ferry (2016)	1. Kemampuan
	2. Meningkatkan Hasil yang capai
	3. Semangat Kerja Karyawan
	4. Pengembangan diri
	5. Mutu kerja
	6. Efisiensi

Sumber: diolah peneliti, 2020

Variabel adalah suatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk bisa diambil kesimpulan sehingga dapat di peroleh informasi tentang hal tersebut, lalu kemudian setelahnya ditarik kesimpulan (Sugiono, 2016:38).

### Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untk mengukur valid dan tidaknya suatu kusioner. Suatu kuisisioner bisa katakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner bisa untuk mengungkapkan dan akan diukr oleh kuisisioner tersebut (Widodo, 2017:98). Apabila nilai r hitungnya lebih besar dari riabel maka pernyataan dan indikator dari penelitian tersebut sudah dinyatakan sudah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Presepsi Dukungan Organisasi

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,358	0,306	Valid
X1.2	0,446	0,306	Valid
X1.3	0,343	0,306	Valid
X1.4	0,753	0,306	Valid
X1.5	0,649	0,306	Valid
X1.6	0,561	0,306	Valid
X1.7	0,658	0,306	Valid
X1.8	0,598	0,306	Valid
X1.9	0,693	0,306	Valid
X1.10	0,728	0,306	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,365	0,306	Valid
X2.2	0,352	0,306	Valid
X2.3	0,428	0,306	Valid
X2.4	0,578	0,306	Valid
X2.5	0,819	0,306	Valid
X2.6	0,325	0,306	Valid
X2.7	0,575	0,306	Valid
X2.8	0,634	0,306	Valid
X2.9	0,367	0,306	Valid
X2.10	0,651	0,306	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Tabel 5. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,423	0,306	Valid
Y2	0,497	0,306	Valid
Y3	0,724	0,306	Valid
Y4	0,393	0,306	Valid
Y5	0,857	0,306	Valid
Y6	0,534	0,306	Valid
Y7	0,519	0,306	Valid
Y8	0,748	0,306	Valid
Y9	0,481	0,306	Valid
Y10	0,641	0,306	Valid
Y11	0,655	0,306	Valid
Y12	0,578	0,306	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari tabel tiga di atas menjelaskan pada setiap item pernyataan dari tiap-tiap variable mempunyai nilai R hitung > dari R tabel, dan dinyatakan bahwa setiap item pernyataan variabel persepsi dukungan organisasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan telah memenuhi syarat uji validitas.

### Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk memastikan suatu kuisioner penelitian reliabel atau tidak. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau positif jika jawabannya konsisten. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka indikator dapat dikatakan reliabel ( Sugiono, 2015:184). dan sebagai berikut adalah hasil uji reabilitas :

Tabel 6. Uji Reliabilitas  
Variabel Persepsi Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

No	Variabel	Alpha	Reabilitas	Keterangan
1	Persepsi dukungan organisasi	0,759	0,6	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,687	0,6	Reliabel
3	Produktivitas kerja	786	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Hasil dari Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai dari masing masing cronbach alpha > 0,60. Artinya dari seluruh item pernyataan pada variabel masing-masing dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini digunakan agar mengetahui model regresi ditribusi normal tidak normal. Dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai sinifikasi > 0,5. Cara yang digunakan untuk mencari normalnya atau tidak dengan mengunakan *kolmogorov smirnov*.

Tabel 7. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	1,96151706
Most Extreme Differences	Absolute	0,1
	Positive	0,073
	Negative	-0,1
Test Statistic		0,1
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS, 2020



Dari hasil analisis uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov, hasil tabel output menunjukkan nilai yang Kolmogorov Smirnov  $0,200 > 0,05$ . Maka, dengan demikian bisa disimpulkan nilai residul berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kesamaan dengan variabel lainnya dalam satu model. Karena kemiripan antar variabel akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara satu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Uji Multikolinieritas ini dilakukan dengan menghitung nilai variance Inflation Factor (VIF) dari tiap-tiap variabel independen. Uji Multikolinieritas juga bisa dihitung menggunakan nilai *tolerance*. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

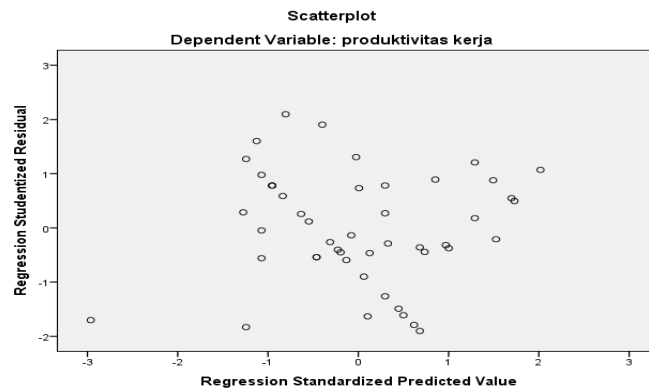
Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,197	4,555		1,141	0,26		
1 presepsi dukungan organisasi motivasi kerja	0,319	0,12	0,277	2,66	0,011	0,626	1,597
	0,707	0,117	0,626	6,019	0	0,626	1,597

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: data diolah oleh SPSS, 2020

### Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji koefisien Rank Sparman yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Dasar pengambilan dalam uji heteroskedastisitas adalah jika dari nilai signifikansi  $> 0,05$  maka bisa disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskadastisitas  
 Sumber: data diolah SPSS (2020)

### Analisi Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan agar mengetahui seberapa besar nilai tiap-tiap variabel persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Dibawah ini dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dalam tabel berikut :

Tabel 10. Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	5,046	4,142		1,218	0,229			
persepsi dukungan organisasi	0,376	0,116	0,335	3,243	0,002	0,569	1,759	
motivasi kerja	0,65	0,113	0,594	5,751	0	0,569	1,759	

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Dari hasil tabel tersebut merupakan olah data SPSS yang digunakan sebagai acuan dalam bentuk model persamaan dari regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,046 + 0,376X_1 + 0,650X_2$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Statistik t ( Parsial)

Uji t ini di gunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan anntara variabel X (persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja) Variabel independen dapat diketahui berpengaruh terhadap *dependen* apabila signifikansi yang dihasilkan < 0,05. Sebaliknya, jika hasil siginifikansi > 0,05 maka

dapat dipastikan variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Dan berikut adalah hasil uji t :

Tabel 11. Uji parsial t

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,046	4,142		1,218	0,229		
presepsi dukungan organisasi	0,376	0,116	0,335	3,243	0,002	0,569	1,759
motivasi kerja	0,65	0,113	0,594	5,751	0	0,569	1,759

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan hubungan dari variabel persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X1) diperoleh t hitung= 3,243 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya persepsi dukungan organisasi (X1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial yang telah dilakukan untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh T hitung= 5.751 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti Motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan wisata Bale Tani Jombang.

### Uji simultan (F test)

Uji Statistif F bertujuan agar mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan Bersamaan dari variabel bebas (persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja ) terhadap variabel' terikat (produktivitas. karyawan) Wisata Balai Tani Jombang.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (F Test)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453,95	2	226,975	50,195	,000 <sup>b</sup>
	Residual	212,53	47	4,522		
	Total	666,48	49			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja , presepsi dukungan organisasi

Sumbe: Data diolah SPSS, 2020

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS yang ada pada tabel tersebut didapat nilai F sebesar 50,195 dengan, nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. dipastikan berarti bahwa variabel produktivitas karyawan (Y) dapat di jelaskan secara signfikansi oleh Presepsi dukungan organisasi (X1), motivasi kerja (X2)

### Uji Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Deteminasi bertujuan untuk mengetahui seberapa persen pengaruh yang telah diberikan variabel X terhadap variabel Y. Hasiil dar uji determinasi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 13. Uji Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,825 <sup>a</sup>	0,681	0,668	2,1265	2,115

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja , presepsi dukungan rganisasi

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square yaitu sebesar 0,681 artinya variabel presepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi produktiitas kerja karyawan sebesar 68,9% sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

### Pengaruh Presepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Wisata Balai Tani Jombang

Melalui hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu dengan dilakukannya uji t (uji parsial) dapat dikatakan bahwa *presepsi dukungan organisasi* berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan Balai Tani Jombang. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden dari setiap item pernyataan kuesioner yang mempunyai nilai rata-rata tinggi, artinya rata-rata responden menjawab setuju terhadap seluruh item pernyataan dari variabel presepsi dukungan organisasi yang ada di Wisata Balai tani Jombang.

Presepsi dukungan organisasi tersebut sangat penting diperhatikan karena akan merujuk terhadap keyakinan para karyawan terhadap sampaimana organisasi bisa menghargai kontribusi kerja dan peduli kepada kesejahteraan. Pera karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya karena ingin memberikan pelayanan yang terbaik, tetapi karyawan untuk membutuhkan dukungan dari organisasi sehingga bisa memberikan kinerja yang maksimal. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fikri Haekal (2016) menyatakan presepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Wisata Balai Tani Jombang.**

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Wisata Balai Tani Jombang. Hal demikian berarti bahwa jika motivasi kerja karyawan meningkat maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat melalui jawaban setiap responden dari setiap item kuesioner yang memiliki nilai rata-rata yang tinggi, artinya rata-rata responden menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan mengenai kualitas layanan yang ada di Wisata Balai tani Jombang.

Motivasi kerja merupakan suatu proses perkembangan karyawan melalui pengalaman kerja dan sikap yang menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh R.M Muslimin, (2016) menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Presepsi Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Wisata Balai Tani Jombang**

Bedasarkan nilai F adalah sebesar 50,195 dengan nilai signifikasi 5% (0.05). Maka sigf sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel presepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Wisata Bale Tani Jombang.

Hasil penelitian Presepsi dukungan organisasi dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mery Novelia, Bambang Swasto Dan Ida Nurjannah (2016) yang

menyatakan bahwa Presepsi dukungan organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian “pengaruh persepsi dukungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan” (Studi pada Wisata Balae Tani Jombang), maka diperoleh hasil penelitian melalui pemaparan analisis dari data dan pembahasan sebelumnya dapat di simpulkan sebagai berikut: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Wisata Balae Tani Jombang. Motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Wisata Balae Tani Jombang. Persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Wisata Balae Tani Jombang.

Upaya yang harus dilakukan oleh Wisata Balai Tani memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi karyawan seperti pembayaran atau gaji yang sesuai dengan hasil kinerja, promosi jabatan dan fasilitas yang mendukung. Dan untuk pimpinan perusahaan diharap agar dapat memberikan motivasi kerja yang lebih baik dengan harapan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Angga Indra Iskandar Alfa (2018), *Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Karyawan bagian produksi CV.ANDORA SEMARANG.*
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta. CV. Alfabeta.
- D. BabJhon (2018) *Impact Of Motivation On Employee Productivity Journal Enhanced Research in Management and Computer Applications International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications ISSN: 2319-7471, Volume 7 .*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*, Semarang. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir, 2016 Cet.2. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT Raja Grafindo. Jakarta: Rajawali Pers.

Litjan Poltak Sinambela. 2019 Cet.4. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo, 2017. Cet.12. *Manajemen kinerja*. PT Raja Grafindo. Depok: Rajawali Pers.