

The Influence Of Work Quality And Organizational Support On Employee Work Productivity At The Bengkulu Province Social Service

Pengaruh Kualitas Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu

Febri Sukmawati ¹⁾; Sri Ekowati ²⁾

^{1,2)} Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾febrisukmawati62@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2026]

Revised [05 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Quality, Organizational, Work Productivity.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Kualitas Kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula tingkat Produktivitas Kerja yang dihasilkan. Dukungan Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, yang berarti semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai, semakin optimal pula kinerja dan produktivitas mereka. Secara simultan, Kualitas Kerja dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, yang menunjukkan bahwa kombinasi Kualitas Kerja yang baik dan Dukungan Organisasi yang memadai dapat meningkatkan Produktivitas Kerja secara keseluruhan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Quality and Organizational Support on Employee Work Productivity at the Bengkulu Province Social Service Office. The type of research used is descriptive quantitative research. The population in this study consists of all employees of the Bengkulu Province Social Service Office, with the sampling technique using the total sampling method. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and the distribution of questionnaires. The data analysis techniques used include descriptive analysis, multiple linear regression analysis with the assistance of the SPSS program, and analysis of the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that Work Quality has a positive and significant effect on the Work Productivity of Employees at the Bengkulu Province Social Service Office. This indicates that the better the Work Quality possessed by employees, the higher the level of Work Productivity produced. Organizational Support also has a positive and significant effect on Employee Work Productivity, which means that the higher the support provided by the organization to employees, the more optimal their performance and productivity. Simultaneously, Work Quality and Organizational Support have a positive and significant effect on Employee Work Productivity at the Bengkulu Province Social Service Office, indicating that a combination of good Work Quality and adequate Organizational Support can improve overall Work Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan operasional suatu organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, tenaga kerja tidak lagi dipandang hanya sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas yang berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pada era globalisasi dan reformasi birokrasi saat ini, persaingan antar organisasi, termasuk organisasi sektor publik, semakin ketat. Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu menciptakan keunggulan kinerja dan mempertahankan keberlanjutan organisasi. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja.

Dalam upaya mengembangkan karyawan, pimpinan perlu memberikan hak-hak karyawan, meningkatkan kualitas pendidikan, serta memahami karakteristik dan kebutuhan individu. Individu yang memiliki kualitas kerja yang tinggi akan mampu menghasilkan output yang sesuai standar organisasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan. Kualitas kerja tersebut mencerminkan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, menjaga konsistensi performa, dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Keterkaitan antara kualitas kerja dengan produktivitas kerja

sangat erat, karena kualitas merupakan prasyarat utama bagi produktivitas itu sendiri tanpa kualitas yang baik, produktivitas tidak akan memberikan manfaat optimal bagi organisasi. Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan output kerja secara optimal sesuai standar yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2019). Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam proses produksi. Secara lebih spesifik, produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien. Karyawan yang produktif akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat, dan berkualitas, sehingga memberikan dampak positif bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan individu, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kualitas kerja itu sendiri. Sementara itu, faktor eksternal meliputi dukungan organisasi, kepemimpinan, budaya kerja, teknologi, dan kondisi lingkungan kerja. Kombinasi antara kualitas kerja yang tinggi dengan dukungan organisasi yang optimal akan menciptakan sinergi yang mendorong peningkatan produktivitas kerja secara signifikan (Rahmawati et al., 2025).

Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat mendorong munculnya Produktivitas Kerja pada pegawai adalah adanya Kualitas Kerja. Kualitas Kerja merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kualitas kerja dapat diartikan sebagai tingkat kesesuaian antara hasil kerja yang dihasilkan karyawan dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Kualitas kerja mencakup berbagai aspek, di antaranya keterampilan teknis, akurasi dalam penyelesaian tugas, ketepatan waktu, konsistensi kinerja, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar (Friska et al., 2025). Karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi akan mampu menghasilkan output yang sesuai bahkan melampaui ekspektasi organisasi, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan institusional. Keterkaitan antara kualitas kerja dengan produktivitas kerja sangat erat. Kualitas merupakan prasyarat utama bagi produktivitas itu sendiri, karena output yang dihasilkan tidak hanya dihitung berdasarkan kuantitas, tetapi juga berdasarkan mutu atau kualitasnya. Tanpa kualitas yang baik, produktivitas tidak akan memberikan manfaat optimal bagi organisasi. Sebaliknya, peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan akan berdampak positif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2016). Melalui peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan, tercipta budaya kerja yang berorientasi pada mutu dan peningkatan berkelanjutan, di mana karyawan memiliki dorongan internal untuk selalu meningkatkan kemampuan dan memberikan yang terbaik bagi organisasi tanpa harus bergantung pada instruksi langsung dari atasan. Dukungan Organisasi merupakan sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan, serta memberikan kesempatan untuk berkembang (Eisenberger et al., 1986). Konsep ini didasarkan pada teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan tersebut melalui kinerja yang lebih baik dan perilaku positif lainnya. Dukungan organisasi yang kuat mampu menumbuhkan rasa aman, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan, serta dorongan yang tinggi untuk terus belajar dan berinovasi. Dalam konteks ini, dukungan organisasi berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja, karena dukungan yang diberikan organisasi baik melalui pelatihan, penghargaan, maupun lingkungan kerja yang kolaboratif dapat memperkuat kesediaan individu untuk menunjukkan kinerja optimal yang melampaui standar minimum (Rhoades and Eisenberger, 2002). Dukungan yang diberikan organisasi menciptakan rasa dihargai, aman, dan termotivasi, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja, menjaga produktivitas, serta berkontribusi pada efektivitas organisasi. Selain itu, dukungan organisasi juga menjadi landasan penting bagi terlaksananya peningkatan kualitas kerja yang efektif. Tanpa adanya dukungan tersebut, kegiatan pengembangan kapasitas dan peningkatan mutu cenderung terhambat, sehingga produktivitas karyawan dalam mendukung kelancaran tugas tidak dapat berkembang secara optimal (Robbins and Judge, 2019).

Namun demikian, hasil pengamatan di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu menunjukkan bahwa produktivitas kerja di lingkungan kerja tersebut masih belum sepenuhnya optimal. Sebagai instansi yang memiliki peran strategis dalam menjaga kesejahteraan sosial dan mendukung pemberdayaan masyarakat, dinas ini memerlukan aparatur yang profesional, adaptif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas pelayanan publik. Perubahan lingkungan kerja yang dinamis dan percepatan digitalisasi menuntut aparatur pemerintah untuk bersikap lebih inovatif, kolaboratif, dan menunjukkan produktivitas kerja yang mendukung kelancaran tugas organisasi. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat sejumlah tantangan dalam mengoptimalkan kinerja, koordinasi lintas bidang, dan partisipasi aktif karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga diperlukan upaya untuk memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada mutu, dukungan antarpegawai, dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.



LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019) Produktivitas kerja merupakan salah satu konsep kunci dalam studi manajemen sumber daya manusia, karena mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi tenaga kerja dalam menghasilkan output organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah seperti Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, produktivitas tidak hanya diukur dari berapa cepat pekerjaan diselesaikan, tetapi juga sejauh mana hasil kerja memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan indikator Produktivitas Kerja Sutrisno (2019) yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan ukuran tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi dan ekspektasi pimpinan. Kualitas kerja tidak hanya menggambarkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pelaksanaannya, termasuk ketelitian, ketepatan, tanggung jawab, serta kreativitas dalam menyelesaikan tugas (Kusnandi, 2010). Menurut (Putri et al., 2025) kualitas kerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seseorang menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan ketepatan, kerapian, tanggung jawab, dan hasil akhir. Dalam konteks aparatur sipil negara, kualitas kerja berperan sebagai cerminan profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang prima. Semakin tinggi kualitas kerja pegawai, semakin baik pula citra organisasi di mata masyarakat karena pelayanan yang diberikan sesuai standar etika birokrasi dan prinsip good governance. Penelitian ini menggunakan indikator Kualitas Kerja (Kusnandi, 2010) yaitu: kemampuan pegawai, keterampilan pegawai, dan kedisiplinan pegawai.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yang dikembangkan oleh Eisenberger didasarkan oleh pandangan social exchange theory dan reciprocity norm. Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan pada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan. Menurut (Rhoades and Eisenberger, 2002) dukungan organisasi mengacu pada persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi juga dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan/peraturan dan interaksi dengan pengurus organisasi, serta terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades and Eisenberger, 2002). Menurut (Robert et al., 1999) Perceived Organizational Support merupakan keyakinan pekerja tentang seberapa besar dukungan organisasi terhadap pekerjaan dan kesejahteraan pekerjanya. "An individual's belief that the organization for which one works values one's contribution and cares for one's well being". Dukungan juga berkaitan dengan hubungan antar sesama rekan kerjayaitu perasaan saling menolong antara sesama karyawan dan manajer yang lebih menekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara sesama rekan kerja dan juga atasan dan bawahan. Penelitian ini menggunakan indikator (Rhoades and Eisenberger, 2002) yaitu: *Fairness* (Keadilan), *Supervisor support* (Dukungan Pengawas), dan *Imbalan* dari Organisasi dan Kondisi Kerja.

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Diduga Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.
2. H2: Diduga Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.
3. H3: Diduga Kualitas Kerja dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dimana tujuannya adalah untuk secara sistematis dan faktual menggambarkan kondisi saat ini serta mencari solusi terhadap masalah yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Sampel jenuh sebagai metode dalam menentukan sampel pada penelitian ini. Dinas Sosial Provinsi Bengkulu memiliki populasi dengan jumlah 52 pegawai dengan menggunakan sampel jenuh maka seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu menjadi sampel dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif akan mengkaji cara responden merespon kuesioner yang telah disebar. Dari jawaban yang diberikan, responden satu kecenderungan umum dalam tanggapan mereka terhadap setiap variabel akan didefinisikan nilai rata-rata skor.

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,30	Cukup Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
1,00-1,80	Sangat Kurang Baik

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis yang dipergunakan untuk melihat inierita pengaruh dan variabel dependen dengan independen.

Dimana:

- Y = Produktivitas Kerja Pegawai
- A = Konstanta
- X₁ = Kualitas Kerja
- X₂ = Dukungan Pimpinan
- b₁.b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- E = Error term

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana persentase variasi variabel bebas dalam model dapat dijelaskan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) dinyatakan sebagai persentase, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R² yang kecil menunjukkan tingkat kemampuan variabel-variabel independen. Oleh karena itu, banyak penelitian menyarankan penggunaan Adjusted R² untuk mengevaluasi model regresi, karena Adjusted R² dapat menyesuaikan nilainya ketika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam peneitian ini, analisis regresi linear berganda akan dipelajari untuk menjelaskan hubungan antara tanggapan responden (Kualitas Kerja dan Dukungan Organisasi) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.610	3.600		1.836	.072		
	JML_KK	.520	.159	.359	3.271	.002	.792	1.262
	JML_DO	.523	.117	.492	4.484	.000	.792	1.262

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Sumber: Output SPSS 27, 2025

Dari perhitungan table 2 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan Adalah:

$$Y = 6.610 + 0,520 (X_1) + 0,523 (X_2).$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a (*constant*) 6.610 bernilai positif mempunyai arti bahwa apabila variabel Kualitas Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), sama dengan nol maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 6.610. hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. Koefisien Regresi variabel Kualitas Kerja (X_1) sebesar 0,520, mempunyai makna jika nilai variabel Kualitas Kerja (X_1) naik satu stuan, mamak nilai Produktivitas Kerja (Y) pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu akan naik sebesar 0,520 dengan asumsi variabel Dukungan Organisasi (X_2) dianggap tetap atau nol.
3. Koefisien Regresi variabel Dukungan Oranisasi (X_2) sebesar 0,523, mempunyai makna bahwa nilai variabel Dukungan Organisasi (X_2) naik satu satuan, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) pada Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu akan naik sebesar 0,523 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja (X_1) dianggap tetap atau nol.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan perilaku Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu adalah Dukungan Organisasi (X_2) mempunyai makna jika nilai variabel Dukungan Organisasi (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,523 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja (X_1) dianggap tetap atau nol.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.513	4.030

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Sumber: Output SPSS 27, 2025*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,513 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51,3% Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu dipengaruhi ol eh variasi kedua variabel independen, yaitu Kualitas Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya ($100\% - 51,3\% = 48,7\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel di luar variabel penelitian ini

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu melalui penyebaran kuesioner kepada 52 orang pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Kualitas Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

Dilihat dari jenis kelamin Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu melalui jumlah responden laki-laki sebanyak 25 orang dan jumlah perempuan sebanyak 27 orang, Dilihat dari Pendidikan banyaknya pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Provinsi Bengkulu yaitu tingkat pendidikan S1.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, variabel Produktivitas Kerja Pegawai termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai sudah berjalan dengan cukup optimal, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan. Produktivitas kerja yang cukup baik ini dipengaruhi oleh kualitas kerja pegawai serta dukungan organisasi yang diberikan, meskipun belum sepenuhnya maksimal dalam mendorong kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil tanggapan responden mengenai variabel Kualitas Kerja juga termasuk dalam kategori cukup baik. Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan, namun masih diperlukan peningkatan dalam hal ketelitian, efisiensi, dan konsistensi hasil kerja agar kualitas kerja dapat menjadi lebih optimal. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel Dukungan Organisasi termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi telah memberikan dukungan kepada pegawai, baik dalam bentuk fasilitas, perhatian, maupun kebijakan, namun pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan. Peningkatan dukungan organisasi diharapkan mampu mendorong motivasi kerja pegawai secara lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji F) akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Kualitas Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kerja pegawai, maka semakin tinggi produktivitas kerja mereka. Kualitas kerja yang baik tercermin melalui ketelitian dalam bekerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kompetensi yang memadai, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tanggung jawab untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas pelayanan sosial kepada Masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Mangkunegara, 2016) yang menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai dengan kualitas kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Dukungan Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Dukungan Organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purwaningtyas and Septyarini, 2021) "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan produktivitas kerja pada pegawai PT. Karya Lestari Samarinda" yang terlihat bahwa baik kepuasan kerja maupun dukungan organisasi pada PT. Karya Lestari Samarinda masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kerja (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini mengindikasikan peningkatan kualitas kerja pegawai, yang tercermin dari ketelitian, ketepatan waktu, kompetensi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Di sisi lain, dukungan organisasi yang kuat, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pelatihan dan pengembangan, perhatian dari atasan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai, mampu menciptakan rasa dihargai dan diperhatikan oleh instansi. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kombinasi antara kualitas kerja yang tinggi dan dukungan organisasi yang baik secara bersamaan memperkuat peningkatan produktivitas kerja pegawai, yang tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, mencapai target kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu pegawai, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan kualitas pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu.

Secara teoritis, produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kualitas kerja merupakan faktor internal yang berkaitan dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai, sedangkan dukungan organisasi merupakan faktor eksternal yang berkaitan dengan perhatian dan fasilitas yang diberikan organisasi. Kombinasi keduanya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai secara optimal ((Mangkunegara, 2018; Rhoades and Eisenberger, 2002).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kualitas Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kerja pegawai, seperti bekerja dengan teliti, tepat waktu, memiliki kemampuan yang sesuai, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat.



2. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Artinya, apabila pegawai merasa mendapat dukungan dari organisasi, seperti penghargaan atas hasil kerja, fasilitas kerja yang memadai, serta kesempatan mengikuti pelatihan, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.
3. Kualitas Kerja dan Dukungan Organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bengkulu. Hal ini bermakna bahwa produktivitas kerja pegawai akan semakin optimal apabila kualitas kerja pegawai ditingkatkan dan didukung oleh peran organisasi yang baik dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diatas, sehingga saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut.

1. Dinas Sosial Provinsi Bengkulu disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, baik dalam bentuk pelatihan teknis maupun peningkatan soft skills. Peningkatan kualitas kerja ini diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih teliti, tepat waktu, dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja dapat meningkat secara optimal.
2. Berdasarkan tanggapan responden terendah pada variabel Dukungan Organisasi Pihak instansi diharapkan dapat meningkatkan dukungan organisasi dengan memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Dukungan dari pimpinan, kejelasan kebijakan, dan penghargaan atas kinerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.
3. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Eisenberger, Robert Huntington, Robin Hutchison, Steven Sowa, and Debora Citation. 1986. *Perceived Organization Support*.
- Friska, P. W. A., F. Umi, and C. Siti. 2025. "Analisis Pengaruh Kualitas Kerja, Dukungan Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dalam Lingkungan Kerja Profesional Berbasis Kolaborasi." *Jurnal Visi Manajemen* 11(3):28–44. doi: 10.56910/jvm.v11i3.735.
- Kusnandi, Suhandang. 2010. *Periklanan: Manajemen Kiat Dan Strategi*. Jakarta: Nuansa.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." *Renaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwangingtyas, Ersary, and Epsilandri Septyarini. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan My Creative.Id Yogyakarta." 6(April):226–31. doi: 10.33087/jmas.v6i1.248.
- Rahmawati, Rizki Timur, Dhani Ichsanuddin Nur, and Tri Kartika Pertiwi. 2025. "The Influence Of Organizational Support On Employee Performance Through Employee Engagement And Proactive Work Behavior Among Employees Of The Ngawi Regency Inspectorate." 14(3):1972–86.
- Rhoades, Linda, and Robert Eisenberger. 2002. "Perceived Organizational Support : A Review of the Literature." 87(4):698–714.
- Robbins, P. S., and A. T. Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salembat Empat.

Robert, Eisenberger, Armelia Stephen, Rexwinkel Barbara, Lynch D. Patrick, and Rhoades Linda. 1999. "Reciprocation of Perceived Organization Support." *Journal of Applied Psychology* (84(3)):472–87.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif." *ALFABETA*, CV 126.

Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.