

The Effect of Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Productivity of PT. Rodateknindo Purwajaya

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rodateknindo Purajaya

Prayu Ivantri¹⁾; Yun Fitriano²⁾; Yanto Efendi²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ prayuivantri790@gmail.com

How to Cite :

Ivantri. P., Fitriano. Y., Efendi. Y. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Rodateknindo Purajaya. JURNAL EMBA REVIEW, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [28 Oktober 2023]

Revised [30 November 2023]

Accepted [05 Desember 2023]

KEYWORDS

Organizational Commitment, Work Motivation, Work Productivity.

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



ABSTRAK

PT. Rodateknindo Purajaya merupakan perusahaan konstruksi bidang pelaksanaan dengan bentuk PT yang telah memiliki kualifikasi Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya.

Jenis penelitian ini adalah korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel berjumlah 55 orang.

Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sebesar 0,031 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

ABSTRACT

PT. Rodateknindo Purajaya is a construction company in the implementation sector with the form of PT which has qualifications. This research aims to determine the effect of organizational commitment and work motivation on employees' work productivity at PT. Rodateknindo Purajaya. This type of research is correlational, namely research to determine the influence and level of influence between two or more variables without any attempt to influence these variables. The sample in this study used a total sampling technique, where the entire population was sampled, amounting to 55 people. There is an influence of organizational commitment (X_1) on work productivity (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu is 0.000, so H_0 is rejected and H_a is accepted. From the significance value obtained, variable X influences work productivity (Y). There is an influence of work motivation (X_2) on work productivity (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu is 0.031, so H_0 is rejected and H_a is accepted. From the significance value obtained, the variable X_2 influences work productivity (Y).

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wadah harus mengelola berbagai kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, yang mengisi wadah sekaligus melaksanakan rangkaian kegiatan suatu organisasi adalah manusia yang tercermin pada perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, perilaku dalam melaksanakan tugas tersebut mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dan akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja organisasi dimana ia berprestasi.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang untuk mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan suatu produktivitas kerja. Menurut Mayer *and* Allen (2016:12) beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Komitmen produktivitas kerja (*work commitment*) adalah topik yang populer dalam penelitian mengenai pekerjaan berpengaruh dengan sikap (*attitude*). Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada karyawan dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja karyawan lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan psikologis yang berpengaruh dengan keanggotaan.

Produktivitas kerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan seseorang. Keberhasilan organisasi tergantung pada produktivitas kerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik (Herman, 2018:67). Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan mengingat produktivitas kerja karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada produktivitas kerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Selain komitmen organisasi, motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri.

Permasalahan yang terjadi dimana berdasarkan observasi di PT. Rodateknindo Purajaya bahwa sering adanya karyawan yang keluar dari perusahaan atau resign padahal karyawan tersebut memiliki kompetensi yang bagus. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen karyawan. Dari pihak perusahaan juga kurang adanya usaha untuk mempertahankan karyawan, hal ini dikarenakan kurangnya motivasi karyawan karena apa yang diberikan karyawan pada perusahaan belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Dari segi produktivitas kerja mengalami penurunan produktivitas.

PT. Rodateknindo Purajaya merupakan perusahaan konstruksi bidang pelaksanaan dengan bentuk PT yang telah memiliki kualifikasi. Perusahaan ini dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub kualifikasi konstruksi saluran air, pelabuhan, DAM, prasarana sumber daya air, dan masih banyak lagi.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi.

Pengertian Komitmen Organisasi Menurut Robert dan Kinicki (dalam Kreitner, 2015 : 87) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang –

orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Mowday (dalam Sopiha, 2018 : 56) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang mengacu pada aspek komitmen organisasi dari Mulyani (2017:89), yaitu :

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai- nilai bersama dan keterlibatan pribadi.
2. *Continuance commitment*, yang berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan pengaruh karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
3. *Normative commitment*, yang berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi.

Aspek Komitmen Organisasi

aspek komitmen organisasi dari Mulyani (2017:89), yaitu :

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai- nilai bersama dan keterlibatan pribadi.
2. *Continuance commitment*, yang berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan pengaruh karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
3. *Normative commitment*, yang berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi.

Pengembangan Komitmen Organisasi

Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengembangkan komitmen organisasional (Baron, 2018:341):

1. *Make jobs interesting and give people responsibility*, membuat pekerjaan menarik dan memberi orang tanggung jawab. Orang cenderung mempunyai komitmen tinggi pada organisasi apabila mendapat kesempatan baik untuk mengontrol cara mereka melakukan pekerjaan dan dikenal dalam memberikan kontribusi penting. Memberikan pekerjaan menarik untuk dilakukan dan memberi mereka tanggung jawab atas pekerjaan adalah cara paling efektif dalam memotivasi orang lain dan dikenal sebagai *job enrichment*. Sementara itu, *job involvement* program merupakan cara melibatkan pekerja dalam banyak aspek pengambilan keputusan korporasi.
2. *Align the interests of the company with those of the employees*, menyeleraskan kepentingan perusahaan dengan pekerja. Apabila melakukan sesuatu yang baik bagi organisasi juga membuat baik bagi pekerja, pekerja mungkin akan sangat besar komitmennya pada organisasi. Banyak perusahaan memperkenalkan *profit-sharingplans*, yang merupakan rencana insentif di mana pekerja menerima bonus secara proporsional dengan tingkat keuntungan perusahaan.
3. *Enthusiastically recruit new employees whose values closely match those of the organizations*, secara antusias merekrut pekerja yang mempunyai nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi. Perusahaan yang menunjukkan kepada pekerjanya bahwa mereka peduli pada kerja keras menarik mereka mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan.
4. *Listen to your employee*, mendengarkan pada pekerja. Cara yang paling mudah untuk meningkatkan komitmen paling efektif dan tidak mahal adalah dengan sekedar mendengarkan

pekerja. Dengan sekedar mendengarkan pada pekerja menunjukkan bahwa mereka peduli tentang apa yang harus dikatakan.

Motivasi kerja

Robbins (2015 : 34) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerakyang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Sedangkan Luthans (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yangmenggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi menurut Noermijati (2017: 38) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), yaitu rasa nyaman atau tidaknyaindividu dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.
2. Prestasi yang diraih (*achievement*), yaitu keberhasilan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Pengakuan orang lain (*recognition*), yaitu penghargaan yang diberikandari atasan, rekan kerja, bawahan maupun masyarakat.
4. Tanggung jawab (*responsible*), yaitu kesempatan yang diberikan untukmemikul tanggung jawab dan melaksanakan tugas secara mandiri.

Jenis Dan Faktor Motivasi Kerja

Setiawan (2018) membagi motivasi ke dalam 2 jenis :

1. Motivasi Internal, adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam dirisendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senangdengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yangtermasuk dalam motivasi internal antara lain :
 - a. Kebutuhan
 - b. Keinginan
 - c. Kerjasama
 - d. Kesenangan kerja
 - e. Kondisi karyawan
 - f. Dorongan
2. Motivasi Eksternal, adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah :
 - a. Imbalan (gaji), suatu nilai yang diterima seseorang, karena telahmelakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secaralangsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalanini bisa berupa upah (*wage*) atau gaji (*salary*) (Mathis, 2016 : 23).
 - b. Harapan, adalah keinginan sesorang untuk memnuhi kebutuhan dirisendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.
 - c. Insentif (bonus), adalah suatu nilai yang diterima sesorang karenatelah melakukan suatu aktivitas dimana sesorang tersebut secaralangsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lemburdan bonus.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi.Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan,sikap dan kemampuan.Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan,pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Anwar, 2015:145).

Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator-indikator Produktivitas, Sadarmayanti, (2017 : 66). Sebagai berikut:

- a. Sikap kerja.
- b. Tingkat ketrampilan.
- c. Hubungan antara lingkungan kerja.
- d. Efisiensi tenaga kerja.
- e. Manajemen produktivitas.
- f. Tingkat penghasilan.
- g. Sarana produksi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2018:262) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, konsekuensinya adalah para *manager* di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi produktivitas kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik satu sama lain.

Menurut Dessler (2019:4) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia. Menurut Simamora (2017:4) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Klasifikasikan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, (2019:4-5), mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua fungsi pokok yaitu :

a) Fungsi Manajemen (*Manajemen Function*)

1) Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan elemen penting dalam manajemen perusahaan. Pengorganisasian yaitu mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengelompokkan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi.

3) Pengarahan (*Directing*)

Sebagai pelaksanaan seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, melatih memikirkan suatu perangsang. Hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang diraih.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah ditetapkan.

b) Fungsi Operasional

1) Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan salah satu usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan pemanfaatan tenaga kerja.

2) Pengembangan (*Development*)

Merupakan suatu proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik manajerial maupun kemampuan teknis operasional.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap karyawan atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan.

4) Integrasi (*Intergration*)

Usaha mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Bagaimana memelihara para karyawan supaya nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan.

6) Pemutusan (*Separation*)

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja ke dalam masyarakat dengan pemensiunan, pemberhentian sementara, pemecatan dan pergantian tenaga kerja pemecatan dan pergantian tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan Prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 7.577 + 0,592 x_1 + 0,323 x_2 + 1,455$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Motivasi kerja

a = Nilai Konstanta

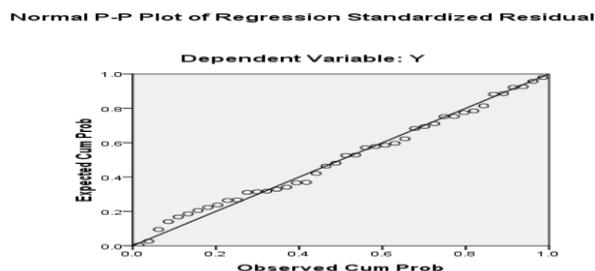
e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heterokedastisitas) analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan program SPSS (statistical package for social science), hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Grafik 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olah Data, 2023.

Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.577	1.455		-.396	.694		
	X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
	X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.577	1.455		-.396	.694		
	X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
	X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.577	1.455		-.396	.694		
	X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
	X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Data Sekunder di olah 2023

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 22 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 7,577 + 0,592 X_1 + 0,323 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta = 7,577 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai produktivitas kerja akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 7,577
- Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai positif yaitu 0,592 artinya apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,592 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) nilainya konstan.
- Nilai koefisien variabel variasi (X_2) 0,323. Bernilai positif yaitu 0,323 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi variabel (X_1) nilainya konstan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.922	.914	1.456	2.138

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data, 2023.

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,922. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 92,2 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 5. Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	928.074	4	232.019	109.496	.000 ^a
	Residual	78.402	37	2.119		
	Total	1006.476	41			
a. Predictors: (Constant), X1, X2						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana ($109.496 > 2,77$) dan ($f_{sig} < \alpha$) ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen yaitu X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel (Y).

Tabel 6. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.577	1.455		-.396	.694		
	X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
	X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642

Jika nilai Signifikan 0.05 maka H_0 ditolak. Jikanilai signifikan > 0.05 maka H_0 diterima. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana ($5,764 > 1.67303$), dan $sig < \alpha = (0.000 < 0,05)$.

Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana ($2,240 > 1.67303$), dan $sig < \alpha = (0.031 < 0,05)$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Rodateknindo Purajaya sebesar 0,031 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap produktivitas kerja(Y).

3. Komitmen organisasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rodateknindo Purajaya dengan nilai $F_{sig} < \alpha$ dimana F_{sig} sebesar 0,000

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ,pembahasan dan kesimpulan yang di peroleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu agar memberikan komitmen organisasi dan menciptakan motivasi kerja yang baik di perusahaan karena komitmen organisasi dan motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja.
2. Bagi Perusahaan bahwa komitmen organisasi atau X_1 lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja hendaknya perusahaan dapat membuat karyawan tetap bertahan dengan komitmen awalnya terhadap perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitiannya dengan melakukan penelitian serupa dengan studi kasus yang berbeda serta diharapkan dengan menambah beberapa variabel yang belum di teliti oleh penelitian ini seperti pengaruh lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Baron, Robert (2018). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM*. Jakarta: Indeks.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Luthans. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh,*. Yogyakarta.: PT. Andi Handoko.
- Mathis, R. L. 2016. *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mayer dan Allen. 2016. *Produktivitas dan Kinerja dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Mooday Et Al (2017). *Measuring Social Return On Investment Lessons. From Organizational Implementation Of Sroi In The Netherlands*.
- Mulyani. 2017. *Metode Analisis Dan Perancangan Sistem*. Bandung: Abdi Sistematika.
- Noermijati. 2017. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadarmayanti. 2017. *Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Erlangga.
- Setiawan. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja*. Bandung : Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.