

ANALISIS MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG STABAT

Ramandha¹, Soultan Batu Bara², Rizal Ahmad³

^{1,2,3} Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Kota Medan

Email Korespondensi: ramandha0308@gmail.com

Email: ramandha0308@gmail.com; soultanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id; rizalahmad@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

The research analysis aims to determine the influence of motivation, job satisfaction and commitment on work productivity at PT Bank Rakyat Indonesia Stabat Branch. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 25 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 45 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The results of the research show that the t value is $8.749 > t_{table}$ of 2.01 with a significant value of $0.00 < 0.05$, so the hypothesis H1 is rejected and H0 is accepted, meaning that motivation has a partially significant effect on employee work productivity at PT Bank Rakyat Indonesia Stabat Branch . The test results for the job satisfaction variable show a tcount value of $4.173 > t_{table}$ of 2.01 with a significant value of $0.00 < 0.05$, so the hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected, meaning that job satisfaction has a partially positive and significant effect on employee work productivity in PT Bank Rakyat Indonesia Stabat Branch. The test results for the commitment variable show a tcount value of $7.257 > t_{table}$ of 2.01 with a significant value of $0.00 < 0.05$, so hypothesis H3 is accepted and H0 is rejected, meaning that commitment has a partially positive and significant effect on employee work productivity at PT Bank Indonesian People, Stabat Branch. The result of the calculated F is 186.264 which is greater than 2.83 and the significant value of 0.000 is smaller than 0.05 so it can be concluded that hypothesis 4 is accepted and hypothesis 0 is rejected so it can be concluded that motivation, job satisfaction and commitment have a significant effect simultaneously on employee work productivity at PT Bank Rakyat Indonesia Stabat Branch.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Commitment and Work Productivity.

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk menganalisis motivasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap produktivitas kerja PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $8,749 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H₁ ditolak dan H₀ diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,173 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Hasil pengujian untuk variabel komitmen menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $7,257 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H₃ diterima dan H₀ ditolak, artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Hasil dari F hitung sebesar 186,264 yang lebih besar dari 2,83 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 3 Maret 2025

sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan kekayaan utama sebuah perusahaan, karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas sebuah perusahaan. Dalam setiap koorporasi yang sukses yang dipimpin oleh seorang wirausahawan yang visioner, pasti memiliki pegawai yang mumpuni, sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan pegawai yang dimiliki sesuai dengan fungsinya agar dapat menjadi aset yang berkualitas dan unggul yang wujud nyatanya dapat dilihat melalui prestasi kerja pegawai (Wakhuni, 2020). *Human resources as the main driver of the organization's activities should be one of the important factors that the organization should pay attention to, because an organization will not be able to survive and compete with other organizations when the human resources in it do not have quality.* (Ahmad 2023).

Perubahan produktivitas kerja dalam diri pegawai dapat terjadi tiap saat dan kondisi kerja merupakan salah satu masalah yang sering terjadi dan dihadapi oleh perusahaan sehingga pimpinan harus peka dan cermat untuk mengidentifikasi apa penyebab utama dari perubahan dan penurunan produktivitas kerja pegawai tersebut sehingga nantinya dapat dicari solusi yang tepat sasaran dan efektif sehingga tidak mengganggu rekan kerja lainnya dan tidak merugikan perusahaan. *Employability is the activity of an individual or an organization in carrying out activities to the goals of the company* (Halimatussa'diah, 2023).

Faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai menurut (Anogara, 2019) yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting karena dapat membentuk perilaku kerja pegawai. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Manajemen menerapkan motivasi sebagai upaya untuk mendorong agar para personel melakukan kegiatan sesuai dengan prosedur demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Batubara et al, 2023). Menurut (Anogara, 2019) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2019) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Pegawai akan bersikap puas atas pekerjaannya apabila kepuasan kerja pegawai yang disesuaikan dengan keinginan pegawai tersebut.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja pegawai yaitu komitmen kerja pegawai (Anoraga, 2019). Menurut (Robbins dan Judge, 2019) komitmen kerja merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah di putuskan oleh organisasi. Komitmen kerja juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen kerja pegawai maka dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut. Indikator untuk mengukur komitmen kerja yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, komitmen normatif (Kaswan, 2019). Beberapa permasalahan terkait dengan tingkat produktivitas kerja pegawai Kantor PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat ditemukan bahwa salah satu cara penilaian kerja dari pegawai *frontliner* adalah melalui tingkat *error correction* yang dinilai setiap bulanya dalam satu tahun priode kerja.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

45

Indexed:



SINTA 5

PKP INDEX



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 3 Maret 2025

Penilaian produktifitas kerja pegawai Bank BRI dapat dilihat pada Summary Bisnis Mikro yang dapat dilihat pada beberapa indikator penilaian produktivitas kerja karyawan. Berikut data produktifitas pegawai dilihat dari summary bisnis mikro BRI unit Stabat.

Tabel 1: Summary Bisnis Mikro BRI Unit Stabat (juta)

Periode	Juli 2023		
Produktivitas	Target	Realisasi	Achievment
Pinjaman	Rp200,000,000,000	Rp191,242,000,000	96%
Simpanan Mikro	Rp200,000,000,000	Rp119,827,000,000	60%
Tabungan	Rp100,000,000,000	Rp95,306,000,000	95%
Periode	Juli 2024		
Produktivitas	Target	Realisasi	Achievment
Pinjaman	Rp210,000,000,000	Rp191,354,000,000	91%
Simpanan Mikro	Rp210,000,000,000	Rp118,995,000,000	57%
Tabungan	Rp110,000,000,000	Rp94,475,000,000	86%

Sumber : Summary Bisnis Mikro Unit Stabat

Berdasarkan pada Summary Bisnis Mikro BRI Unit Stabat dapat dilihat indikator penilaian produktivitas selama kurun waktu 2023-2024 yang dilihat dari beberapa indikator yaitu indikator penilaian kinerja pinjaman, indikator penilaian kinerja simpanan mikro dan kinerja tabungan. Pada bulan Juli tahun 2023 *achievement* atau capaian kerja pegawai masih rendah dengan capaian masih dibawah 100%. Pada tahun 2024 Capaian kerja pegawai masih di bawah 100%. Berdasarkan pada penjelasan kinerja bisnis pada BRI unit Stabat dapat disimpulkan terjadi penurunan kinerja bisnis pada tahun 2024 bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang lebih baik yaitu pada tahun 2023. Penurunan penilaian kinerja bisnis tersebut merupakan fenomena masalah terkait dengan menurunnya kinerja pegawai yang ada di kantor BRI unit Stabat.

Penulis melakukan survei pendahuluan agar dapat memperoleh informasi mengenai masalah yang sedang diteliti yaitu terkait dengan produktivitas kerja pegawai. Berikut ini dapat disajikan hasil prasurvei yang dilakukan pada pegawai yang bekerja di perusahaan sebanyak 20 orang. Berdasarkan pada hasil pra survey ditemukan bahwa pegawai tidak mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai kurang mendapatkan dukungan perusahaan sehingga hasil kerja menjadi kurnag maksimal. Pegawai merasa tidak puas terhadap situasi operasional kerja yang ada di perusahaan. Pegawai kurang memiliki komitmen mengikuti prosedur kerja yang ada di perusahaan. Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka tulisan ini akan melakukan analisis motivasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap produktivitas kerja pegawai pada pt bank rakyat indonesia cabang stabat.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat yang beralamat di Jl. KH. Zainul Arifin No.52. Pada penelitian ini ditetapkan populasi sebagai objek penelitian yang ditetapkan yaitu adalah pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat yang berjumlah 45 orang. Menurut (Sugiyono, 2018) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan sampel jenuh dengan menarik semua populasi menjadi sampel sehingga jumlah sampel menjadi 45 orang.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

Tabel 2: Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Motivasi (X₁)	X _{1.1}	0,352	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,581		Valid
	X _{1.3}	0,606		Valid
	X _{1.4}	0,432		Valid
	X _{1.5}	0,625		Valid
	X _{1.6}	0,738		Valid
	X _{1.7}	0,640		Valid
	X _{1.8}	0,630		Valid
Kepuasan Kerja (X₂)	X _{2.1}	0,642	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,483		Valid
	X _{2.3}	0,621		Valid
	X _{2.4}	0,625		Valid
	X _{2.5}	0,588		Valid
	X _{2.6}	0,775		Valid
	X _{2.7}	0,622		Valid
	X _{2.8}	0,570		Valid
	X _{2.9}	0,538		Valid
	X _{2.10}	0,642		Valid
Komitmen (X₃)	X _{3.1}	0,411	0,3	Valid
	X _{3.2}	0,509		Valid
	X _{3.3}	0,879		Valid
	X _{3.4}	0,788		Valid
	X _{3.5}	0,879		Valid
	X _{3.6}	0,788		Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y ₁	0,514	0,3	Valid
	Y ₂	0,616		Valid
	Y ₃	0,540		Valid
	Y ₄	0,435		Valid
	Y ₅	0,550		Valid
	Y ₆	0,737		Valid
	Y ₇	0,533		Valid
	Y ₈	0,679		Valid
	Y ₉	0,479		Valid
	Y ₁₀	0,529		Valid
	Y ₁₁	0,613		Valid
	Y ₁₂	0,519		Valid

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	0,842	8
Kepuasan Kerja	0,879	10
Komitmen	0,884	6
Produktivitas Kerja	0,872	12

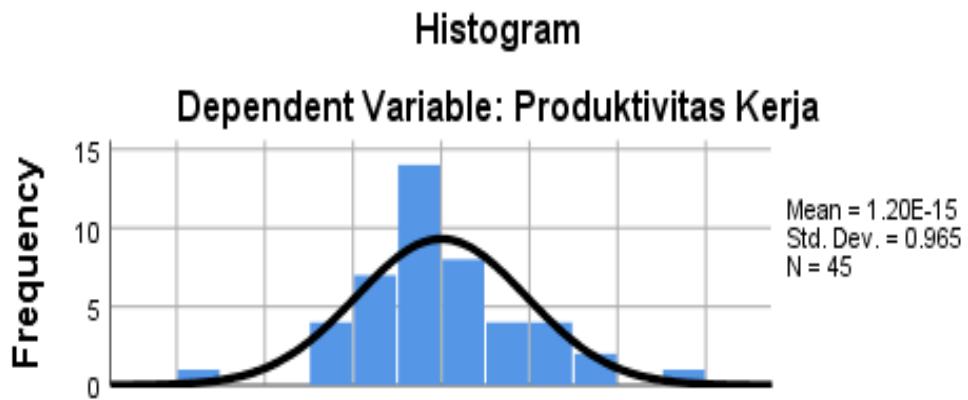
Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar (>) dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

Uji Normalitas

Merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Gambar 1. Uji Histogram



Regression Standardized Residual

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

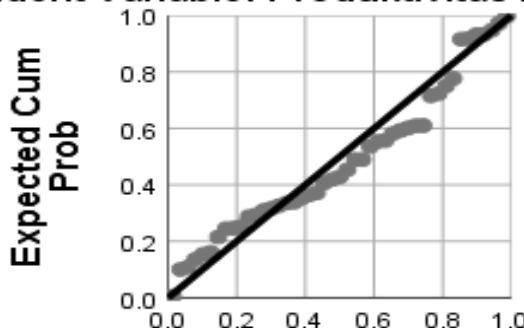
Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Gambar 2. Uji PP Plot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

**Tabel 4: Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09123525
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.081
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.230 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan pada uji kolmogorov Smirnov dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,230 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,230 > 0,05$).

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusadi, 2019).

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Tabel 5: Hasil Uji Multikolinearitas

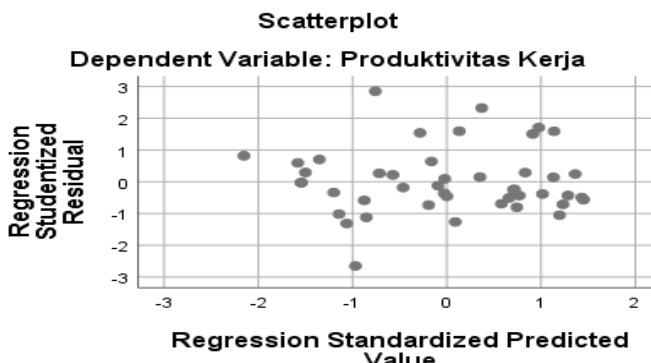
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,488	2,048
Kepuasan Kerja	0,489	2,043
Komitmen	0,646	1,549

Sumber : Output SPSS ver 25 (2024))

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heterokedesimalitas



Sumber : Output SPSS ver 25 (2024)

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Tabel 6: Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	-2,020	1,934	
	Motivasi	0,775	0,089	0,511
	Kepuasan Kerja	0,277	0,066	0,244
	Komitmen	0,630	0,087	0,369

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = -2,020 + 0,775 X_1 + 0,277 X_2 + 0,630 X_3$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -2,020 menunjukkan tanda negatif yang berarti bahwa jika motivasi, kepuasan kerja dan komitmen dianggap nol, maka produktivitas kerja adalah sebesar -2,020 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,775 yang berarti bahwa jika variabel motivasi meningkat satu satuan, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,775 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,277 yang berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,277 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk komitmen menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,630 yang berarti bahwa jika variabel komitmen meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,630 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	-2,020	1,934		-1,044	0,303
	Motivasi	0,775	0,089	8,749	0,000
	Kepuasan Kerja	0,277	0,066	4,173	0,000
	Komitmen	0,630	0,087	7,257	0,000

Dependent Variable: Produtivitas Kerja

Sumber : data primer diolah (2025)

- Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,749 > t_{tabel} sebesar 2,01

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 3 Maret 2025

dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

2. Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,173 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.
3. Hasil pengujian untuk variabel komitmen menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $7,257 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2622.554	3	874.185	186.264	.000 ^b
	Residual	192.424	41	4.693		
	Total	2814.978	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber : data primer diolah (2025)

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 186,264 yang lebih besar dari 2,83 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	0,932	0,927	2,16639

Predictors: Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : data primer diolah (2025)

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,927 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 92,7% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen sedangkan sisanya 7,3% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,749

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 3 Maret 2025

$> t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri maka produktivitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Aknes dan Silaswara, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan motivasi kerja pegawai yang masih rendah dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan target kerja yang melebihi kemampuan pegawai sehingga pegawai menjadi merasa terbebani oleh target kerja tersebut.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,173 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Arah positif menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat berdampak pada produktivitas kerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan kepuasan kerja dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap peluang promosi dan kepuasan terhadap pendapatan maka berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Muayyad, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait masih rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai merasa bahwa *job desc* yang diterima pegawai sangat besar sehingga menuntut tingkat loyalitas atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $7,257 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Arah positif menunjukkan bahwa komitmen dapat berdampak pada produktivitas kerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan komitmen dengan indikator komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif maka berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Agitia dan Irmadiani, 2022) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait tingkat komitmen kerja pegawai yang masih rendah yaitu terkait dengan komitmen afektif yaitu pegawai tidak terlalu merasa bahagia dalam menghabiskan karir di perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai dari F hitung sebesar 186,264 yang lebih besar dari 2,83 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 3 Maret 2025

disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja pegawai secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen secara terhadap produktivitas pegawai telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan tingkat produktivitas pegawai yang belum optimal. Kepuasan kerja pegawai yang rendah dapat dilihat dari tingkat pencapaian hasil kerja pegawai yang belum sesuai harapan perusahaan.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $8,749 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.
2. Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,173 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.
3. Hasil pengujian untuk variabel komitmen menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $7,257 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.
4. Hasil dari F hitung sebesar 186,264 yang lebih besar dari 2,83 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.

REFERENSI

- Ahmad, R. (2023). Analysis of Job Satisfaction, Work Stress and Compensation Against ASN Job Performance at Labuhanbatu South Sumatera North Department of Education. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 220–231. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.27>
- Ahmad, R., Morizar, A., & Fikri, M. El. (2022). Economic Valuation of Human Resources in Achieving Company Performance. *Qe Journal*, 11(01), 35–48.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi-7. Rineka Cipta.
- Batubara, S. S., Wulandari, N., & Satria, B. (2023). Studi Empiris Peningkatan Kinerja Pegawai Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 10(1), 474-478
- Halimatussa'diah. (2023). Analysis of Work Experience, Emotional Issues, and Training on Employee Employment Ability at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Rantau Prapat North Sumatra. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 272–288. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.32>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan* (Pertama). Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 3 Maret 2025

- Lestari, M., Pratama, S dan Ario F (2024). The Impact Analysis Of Job Satisfaction, Work Motivation, And Loyalty On Performance Improvement At Éclat Beauté House. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*
- Pratama, S (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawaiuniversitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11 No. 1
- Pratama, S (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City. *International Journal of Research and Review*.
- Robins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robins, & Judges. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Thohah. (2019). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

55

Indexed:



SINTA 5

PKP|INDEX

