

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TRI INDO GLOBAL

Kharisma Refani¹⁾ dan Siwi Nur Indriyani²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: siwiindriyani76@gmail.com

ABSTRACT

To analyze the influence of work motivation and organizational commitment on employee work productivity at PT. Tri Indo Global. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The sampling technique used a saturated sample. All members of the population were sample.. The analytical method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results showed that in simultaneous or partially ways the work motivation and organizational commitment on employee work productivity at PT. Tri Indo Global.

Kata kunci: Motivasi kerja (:); komitmen organisasional (:); produktivitas kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda maupun sederhana motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global.

Kata kunci: Motivasi kerja (:); komitmen organisasional (:); produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memiliki motivasi terhadap karyawan dan mempunyai komitmen yang tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Produktivitas karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai keuntungan yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Schermerhorn (2017), produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Menurut Bukit (2017), produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Menurut Anoraga (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain: 1) Motivasi kerja karyawan; 2) Pendidikan; 3) Disiplin kerja; 4) Keterampilan; 5) Sikap etika kerja; 6) Kemampuan kerja sama; 7) Gizi dan Kesehatan; 8) Tingkat penghasilan; 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja; 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan; 11) Faktor – faktor produksi yang memadai; 12). Jaminan sosial; 13) Manajemen dan kepemimpinan; dan 14) Kesempatan berprestasi. Menurut Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain: 1) Kemampuan; 2) Meningkatkan hasil yang dicapai; 3) Semangat kerja; 4) Pengembangan diri; 5) Mutu; dan 6) Efisiensi.

Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena pimpinan dapat memberikan motivasi, menggerakkan, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, dan tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya setiap perusahaan memerlukan karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan dan yang mau bekerja, serta yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan produktivitas karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila perusahaan ingin meraih produktivitas yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan produktivitas karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Menurut Adely (2017), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan pokok yang diperlukan, sehingga kebutuhan tersebut terpenuhi maka dapat menyebabkan keberhasilan terhadap suatu kegiatan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2018), motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Robbins dan Judge (2017), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan berprestasi; 2) Kebutuhan akan kekuasaan; dan 3) Kebutuhan berafiliasi;

Selain itu, faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu komitmen organisasi. Mathis dan Jackson (2012) mengatakan peningkatan komitmen organisasi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja dan sebaliknya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan produktivitas kerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Menurut Robbins dan Judge (2018) komitmen

organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan yang berkomitmen pada perusahaan umumnya merasakan hubungan yang baik dengan perusahaan mereka, dan mereka merasa memahami tujuan perusahaan. Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Menurut Ozdem (2012) masalah komitmen organisasional perlu diperhatikan dan diutamakan agar karyawan yang sukses terus memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Faktor-faktor komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2010), yaitu: 1) Karakteristik pribadi individu; 2) Karakteristik organisasi; dan 3) Pengalaman selama berorganisasi. Ingarianti (2015), komitmen organisasional diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Mowday (1983) yang menyebutkan bahwa ada 3 indikator untuk mengukur komitmen organisasional. Berikut ini adalah indikator komitmen organisasional: 1) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai – nilai organisasi; 2) Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh – sungguh atas nama organisasi; dan 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui pengumpulan data dokumentasi dengan salah satu manajer personalia di PT. Tri Indo Global permasalahan yang terdapat dalam perusahaan adalah kurangnya dorongan atau motivasi dari sebagian besar karyawan untuk berkomitmen kepada perusahaan. Hal ini bisa ditandai dengan terjadinya fluktuasi absensi ketidakhadiran karyawan pada periode 2022 yang dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Daftar Absensi Karyawan
PT. Tri Indo Global Periode 2021

Bulan	Cuti	Izin	Sakit	Total	Kehadiran
Januari	2	1	7	8	25
Februari	1	1	2	3	31
Maret	3	2	3	5	27
April	0	2	3	5	30
Mei	2	3	3	6	30
Juni	2	1	2	3	30
Juli	2	2	3	5	27
Agustus	1	3	1	4	30
September	0	3	0	3	32
Oktober	3	1	2	3	29
November	1	2	2	4	30
Desember	1	1	1	2	32

Sumber: Data Dokumentasi PT. Tri Indo Global, 2021

Berdasarkan data rekapitulasi ketidakhadiran absensi tahun 2022, dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi ketidakhadiran dari bulan ke bulan, di mana ketidakhadiran tertinggi ada pada bulan januari dengan jumlah 8 orang atau 22,85%, sementara itu ketidakhadiran terendah ada pada bulan Desember dengan jumlah masing masing 2 orang dengan persentase 5,7%. Hal tersebut menandakan bahwa kurangnya komitmen organisasional terhadap perusahaan yang ditandai dengan terjadinya fluktuasi ketidakhadiran karyawan.

PT. Tri Indo Global salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan barang elektronik dan juga jasa perbaikan Elektronik. Dengan semakin terus berkembangnya perusahaan ini, maka diperlukan suatu pengelolaan manajemen perusahaan yang baik. Untuk mengantisipasi hal tersebut diperlukan suatu peningkatan mutu dari sumber daya manusia (SDM) serta perangkat pendukung untuk menunjang dalam proses kegiatan sehari-hari perusahaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan salah satu Manajer Personalia PT. Tri Indo Global menyadari permasalahan dalam segi penanganan layanan terhadap konsumen yang berhubungan dengan produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa bukti yang diantaranya adanya peningkatan jumlah keluhan atas layanan yang diberikan oleh PT. Tri Indo Global kepada konsumen.

Daftar bukti jumlah keluhan pelanggan periode 2022 seperti data di bawah ini :



Gambar 1. Grafik Keluhan Pelanggan Periode 2022

Dalam Grafik 1.1 adanya peningkatan jumlah keluhan atas layanan yang diberikan kepada pelanggan yang mengakibatkan kurangnya kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan. Penyebabnya salah satunya adalah dari faktor motivasi dan juga komitmen organisasi. Oleh karena itu motivasi dan komitmen organisasi penting dimiliki oleh karyawan karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi. Budhiarta (2015) menyatakan motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan produktivitas, motivasi dan komitmen merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu, sedangkan produktivitas merupakan penggabungan dari motivasi, komitmen dan kemampuan dari diri sendiri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap produktivitas karyawan di PT. Tri Indo Global.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 35 responden, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 35 karyawan PT. Tri Indo Global. Metode analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan motivasi kerja dari 35 responden, dengan jumlah 9 butir pernyataan, komitmen organisasional dengan jumlah 9 butir pertanyaan, dan produktivitas kerja dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Motivasi kerja	0.637	0.600	Reliabel
Komitmen organisasi	0.663	0.600	Reliabel
Produktivitas kerja	0.613	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V26 (2024)

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai motivasi kerja, komitmen organisasional, dan produktivitas kerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel

Analisis regresi linier berganda

Tabel 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Kerja PT. Tri Indo Global

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi kerja	0,849	0,721	9,364	0,651	0,000	0,05
Komitmen organisasi				0,222	0,001	

Pengujian Signifikan

$F_{hitung} > F_{tabel} = 41,448 > 3,295$

Keterangan: Variabel dependen: Produktivitas kerja

Sumber: data diolah SPSS V26 (2024)

$$Y = 9,364 + 0,651.X_1 + 0,222.X_2$$

Berdasarkan Tabel 3, Nilai F_{hitung} sebesar 41,448 jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,295, artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.721, artinya motivasi kerja dan komitmen organisasional memberikan kontribusi sebesar 72,1% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global, sedangkan sisanya sebesar 27,9% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

Motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,651 artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global akan meningkat sebesar 0,651 kali atau sebaliknya dengan asumsi komitmen organisasional tidak berubah. Koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,222, artinya jika ada peningkatan komitmen organisasional satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global akan meningkat sebesar 0,222 kali atau sebaliknya, dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Tri Indo Global

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Motivasi kerja	0,840	0,705	10,772	0,831	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

$t_{hitung} > t_{tabel} = 8,880 > 2,035$

Keterangan: Variabel dependen: Produktivitas kerja

Sumber: data diolah SPSS V26 (2024)

Persamaan Regresi $Y = 10,772 + 0,831 (X_1)$

Berdasarkan tabel 4, Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.705, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 70,5% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global, sedangkan sisanya sebesar 29,5% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,831, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global akan meningkat sebesar 0,831 kali, atau sebaliknya.

Tabel 5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Kerja PT. Tri Indo Global

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Komitmen organisasional	0,760	0,578	14,431	0,758	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

$t_{hitung} > t_{tabel} = 6,724 > 2,035$

Keterangan: Variabel dependen: Produktivitas kerja

Sumber: data diolah SPSS V26 (2024)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 14,431 + 0,758 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 5, Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.578, artinya komitmen organisasional memberikan kontribusi sebesar 57,8% kepada produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global, sedangkan sisanya sebesar 42,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global. Koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,758, artinya jika ada peningkatan komitmen organisasional satu kali, maka produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global akan meningkat sebesar 0,758 kali, atau sebaliknya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tri Indo Global

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukmini (2014) dan Suryaman dan Nindia, (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tri Indo Global

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja, ingin meraih kesuksesan dalam bekerja, yang memiliki prestasi kerja mempunyai kesempatan promosi, memiliki perilaku yang membuat karyawan lain tertarik, dapat mempengaruhi karyawan lain, berani mengambil risiko, saling berkomunikasi dengan rekan kerja, antara pimpinan dengan karyawan menjalin hubungan yang harmonis, dan sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmiar, (2019) dan Pratiwi, *et al*, (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tri Indo Global

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan kecenderungan bertahan dalam suatu perusahaan, percaya dan menerima tujuan dari perusahaan, suatu keadaan dimana karyawan memihak perusahaan, teguh memahami kebutuhan perusahaan, mengutamakan kebutuhan perusahaan yang dipilih, rela menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, komitmen terhadap perusahaan dengan adanya hubungan sosial, mengikuti norma perusahaan yang memberikan perilaku kearah yang diinginkan, dan norma perusahaan sesuai dengan perilaku yang diinginkan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Falahi, (2020) dan Sutarman, (2022), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut: 1) Peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasional dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global; 2) Peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global; dan 3) Peningkatan komitmen organisasional dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Tri Indo Global.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) PT. Tri Indo Global; Disarankan kepada perusahaan agar selalu memberikan motivasi kerja kepada karyawan secara rutin agar produktivitas karyawan dapat meningkat, karena lebih sering memberikan motivasi kerja, komunikasi antar karyawan dan atasan menjadi terasa nyaman dan secara otomatis produktivitas kerja mereka meningkat; 2) PT. Tri Indo Global; Untuk meningkatkan komitmen organisasi yang diterapkan saat ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, pimpinan perlu memberikan tindakan tegas terhadap kedisiplinan kerja karyawan; dan 3) Untuk penelitian yang akan datang diharapkan para peneliti menambah jumlah sampel yang akan diteliti agar penelitian dapat lebih baik dan valid.

DAFTAR PUSTAKA

Adely, Anggun Parassuci. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Studi pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of management Review*. Vol 1. No 3. Hal 107- 112.

Allen, N.J., & Meyer, J.P, (2010), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization, *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.

Anoraga. (2018). *Manajemen Bisnis*. Semarang: Rineka Cipta.

Asep Sutarman. (2022). Mediation Role of Organizational Commitment Between Work Competency and Increased Employee Productivity. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 20 No. 2. (2022). Hal. 316-327.

Budiarta, I Gede Novrada, *et. all*. (2015). “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 3.

Bukit, Benjamin. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Fadhilul Roji Nasution & Adrial Falahi, (2021). The Effect of Skills, Work Motivation and Organizational Commitment Against Employee Productivity PT. Indomarco Prismatama Medan Branch Area Tanjung Moraw. *International Journal of Economics*.

Handoko, T. Hany. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 80–91.
- Khan M.R., Ziauddin, Jam F.A. and Ramay M.I. (2012). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. 15(3), Pp. 292-298.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, R. T. et al. (1983). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, p. 408-414.
- Ni Putu Pradita Lasmiar. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Volume 11 No. 1 Tahun 2019: 54-63.
- Nova Pratiwi, A. Kartini Sari Putri D, Fadlina. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang MAKassar Ahmad Yani Unit Perintis Kemerdekaan. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia* Vol. 1, No. 2 Desember 2021, Hal. 95-104
- Ozdem, G. (2012). The Relationship between Organizational Behavior and Professional Commitment of Secondary School Teacher. *Journal of Global Strategic Management* V.6, 52.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rukmini. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Dosen dan Karyawan Pada Akademi Akuntansi Surakarta Tahun 2013. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol 15 No. 01, Juli 2014. Hal. 81-97.
- Saraswati, V. A., and Sulistiyo, D. (2017). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment to The Organizational Citizenship Behavior in PT. Haier Sales Indonesia Bandung Branch. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(2).
- Schermerhorn. (2017). *Management 6th Asia-Pacific Edition Custom F/Out (black and white)*.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaman dan Nindia. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Gerem Jaya – Merak. *Jurnal Manajemen*. Vol. 11 No. 2, Juli-Desember 2021

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.