**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN MUSI RAWAS**

**Aprilia Herdianti1, Muhammad Yusuf2, Azhar 3**

1Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Program Studi Manajemen

Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia

**Email:** 1 m.yusuf@polsri.ac.id**,** 2azhar@univbinainsan.ac.id, 3apriliaherdianti03@gmail.com

**Abstrak**

Peneliti melihat adanya masalah mengenai pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Penelitian kuantitatif dan desain deskriptif digunakan sebagai metodologi penelitian dengan observasi, wawancara dan kuesioner sebagai teknik dalam pengumpulan datanya, sedangkan 38 responden sebagai populasi yang digunakan. Melalui uji regresi linear sederhana didapatkan Y = 16,435 + 0,839, , koefisien korelasi = 0,533, thitung > ttabel ( 3,778 > 1,688) dan Sig. 0,001 < 0,05 untuk Hipotesis pertama (H1) secara parsial terjadi penerimaan Ha dan penolakan Ho. Hal yang sama dilakukan terhadap Hipotesis kedua (H2) Y = 23,824 + 0,410, koefisien korelasi = 0,422, , thitung > ttabel ( 2,794 > 1,688 ) dan Sig. 0,008 < 0,05 ) secara parsial terjadi penerimaan Ha dan penolakan Ho. Sedangkan pada Hipotesis Ketiga (H3) uji regresi linear berganda digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh variabel terkait, didapatkan Fhitung > Ftabel (8,944 > 3,27), R square = 0,338, dan Sig. 0,001 < 0,05 secara simultan terjadi penerimaan Ha dan penolakan Ho. Sehingga dari setiap hipotesis yang diuji, adanya pengaruh antara kedua variabel (variabel komitmen kerja dan motivasi kerja) terhadap produktivitas pegawai.

**Kata Kunci : Komitmen kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai**

***Abstract***

*The researcher saw a problem regarding the effect of work commitment and work motivation on the work productivity of the Musi Rawas District Social Service employees. Quantitative research and descriptive design are used as research methodologies with observation, interviews and questionnaires as techniques in data collection, while 38 respondents as the population are used. Through simple linear regression test obtained Y = 16,435 + 0,839, correlation coefficient = 0,533, tcount > ttable (3.778 > 1.688) and Sig. 0.001 < 0.05 for the first hypothesis (H1) partially occurs acceptance of Ha and rejection of Ho. The same thing was done to the second hypothesis (H2) Y = 23,824 + 0.410, correlation coefficient = 0.422, tcount > ttable (2.794 > 1.688) and Sig. 0.008 < 0.05) partially accepted Ha and rejected Ho. While in the Third Hypothesis (H3) multiple linear regression test was used to see if there was an effect of related variables, obtained Fcount > Ftable (8.944 > 3.27), R square = 0.338, and Sig. 0.001 < 0.05 simultaneously there was acceptance of Ha and rejection of Ho. So from each hypothesis tested, there is an influence between the two variables (variables of work commitment and work motivation) on employee productivity.*

***Keywords : work commitment, work motivation and employee work productivity***

**I. PENDAHULUAN**

 Dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dibutuhkan suatu ilmu yang disebut manajemen sumber daya manusia guna membantu perusahaan mewujudkan tujuan utama secara efektif dan efisien. Ilmu ini peranannya sangat penting untuk membentuk tujuan organisasi secara produktif dengan mengelola, mengatur dan pemanfaatan pegawai (Hasibuan, 2021).

 Hubungan antara komitmen kerja dan produktivitas kerja adalah komitmen terhadap organisasi dengan membahas kedekatan pegawai dengan organisasi, komitemen dengan keterlibatan pada loyalitas pegawai bagi perusahaan. Hal yang mempengaruhi besar pekerjaan yang diterima pegawainya ialah keterlibatan dan kesetiaan. Karena dengan kedua faktor ini banyak orang yang menduduki suatu posisi tertentu dalam sebauh perusahaan. Sehingga pentingnya komitmen pegawai menentukan pekerjaan menjadi lebih produktif begitupun sebaliknya.

 Tujuan dan aspirasi yang akan dicapai suatu organisasi perlu adanya suatu komitmen organisasi dari pegawainya. Karena, bila pegawai tidak memiliki suatu komitmen ini, perusahaan akan gagal dalam mewujudkan tujuan dan aspirasi mereka. Hal ini disebabkan sikap tidak peduli pegawai bagi perusahaan yang mengakibatkan kinerja mereka tidak produktif , bahkan secara fatal pegawai akan berhenti / diberhentikan dari perusahaan tersebut (Busro, 2020).

 Kegiatan untuk mencapai suatu tujuan seseorang yang didorong oleh kepribadian yang dimilikinya disebut motivasi, yang mana motivasi ini memegang peranan penting seabgai factor pendorong untuk meningkatkan kinerja orang tersebut. Namun terdapat pimpinan yang kurang memberikan motivasi bagi pegawainya. Pegawai merupaka pemikir, perencana dan pengontrol suatu kegiatan organisasi yang mana fungsinya strategis. Seperti dalam mencapai suatu tujuan tertentu di sebuah organisasi, pegawai ini akan bekerja secara efektif dalam menyelesaikan visi dan misi tujuan organisasi. Sehingga, sebagai pemimpin perlunya untuk menyeimbangkan motivasi pegawai dengan kebuthan organisasi agar tercipta lingkungan kerja yang efektif.

 Sikap selalu menemukan dan mencerminkan kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin disebut produktivitas. Sedangakan hasil yang didapat untuk dibandingkan dengan waktu dan tujuan sebagai acuan disebut produktivitas kerja. Produktivitas kerja ini akan terus membandingkan tiap-tiap hasil dengan sumber daya apapun yang digunakan (Ariani et al., 2020).

 Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas merupakan salah sati bidang yang menangani mengenai rehabilitasi sosial, perlindungan dan jaminan sosial, dan lain sebaagainya yang saling terkait dengan hal tersebut. Dimana kepaala dinas yang bertanggung jawab berada dibawah pimpinan Bupati melalui sekretaris daerah. Dengan landasan tugas daerah kabupaten, asas otonomi dan tugas pembantuan, dinas sosial memiliki peran penting dalam suatu kabupaten yakni tugasnya ialah melaksanakan segala urusan pemerintahan daerah terkati teknis perumusan dan pelaksanaan segala norma, standar, prosedur dan kriteria. Selain itu dinas ini juga melakukan evaluasi terhadap tugas setiap bidang yang terkait untuk nantinya dilaporkan hasil evaluasi terhadap pimpinan pemerintahan.

 Dari hasil observasi yang telah dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Permasalahan-permasalahan yang ditemui pada komitmen kerja adalah Masih ada pegawai yang belum memiliki komitmen akan tujuan dan nilai organisasi dan Masih rendahnya pemahaman pegawai terhadap tujuan organisasi, seperti kurangnya kesadaran untuk berusaha dan bekerja sebaik-baiknya dalam instansi dan rendahnya pemahaman terhadap nilai dan tujuan organisasi / instansi. SOP (*Standard Operational Procedur*) seperti masuk kerja jam 8 namun masih ditemui beberapa pegawai yang terlambat masuk masuk kerja begitu juga dengan jam pulang kerja masih terdapat pegawai yang pulang kerja sebelum jam kerja berakhir. Sedangkan motivasi kerja, permasalahannya dalam bekerja banyak karyawan yang semakin turu motivasi. Sehingga hal ini memepengarihi produktivitas dan kemampuan menjalankan tugas masih belum optimal. Kemudian menurunnya produktivitas kerja pegawai juga membuat mutu dan efisiensi pegawai jadi belum optimal dalam menjalankan tugasnya.

 Dengan mengacu pada pandangan teoritis dan penelitian sebelumnya, maka peneliti mengevaluasi kembali komitmen kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas menjadi focus objek penelitian, sebab dalam menjalankan tugas salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja yang baik adalah komitmen kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan literatur teoritis dan empiris terdahulu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas”.

**II. METODOLOGI PENELITIAN**

**Tempat dan Waktu Penelitian**

 Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas adalah tempat pelaksanaan penelitian ini. Alamatnya di Desa Muara Beliti Baru, Muara Beliti, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan 31661. Terhitung mulai Januari 2022 hingga Agustus 2022 penelitian dilakukan, baik dari proses perencanaan sampai penyelesaian laporan.

**Populasi dan Sampel**

 Subjek / objek dengan kualitas dan karakteristik unik dalam suatu generalisasi wilayah disebut populasi. Pegawai dengan jumlah 38 ASN Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas digunakan sebagai populasi penelitian. Sedangkan sampel yang digunakan menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampelnya sebanyak 38 ASN Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas berjumlah 38 orang.

**Sumber Data**

 Sebab digunakannya data primer dan data sekunder pada penelitian ini karena data yang diperoleh dapat dituliskan dengan angka dan besaran dari variabelnya dinyatakan dengan nilai dengan sifat datanya disebut kuantitatif.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

 Untuk melihat tingkat kemanusiaan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. x2 hitung < x2 tabel, maka instrument variabel berdistribusi normal (Sugiyono, 2019).

1. Uji Linearitas

 Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi pada *Linearity* < 0,05, dan jika signifikansi pada *Deviation from Linearity* > 0,05, maka kedua variabel berhubungan secara linear.

**Teknik Analisis Data**

1. Uji Regresi Linear Sederhana

 Pengujian hubungan dengan variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2019).

1. Uji Koefisien Korelasi

 Untuk membuktikan prediksi hubungan suatu variable dalam populasi dengan melihat variabel sampel yang berhubungan dan dihitung koefisien antar variabel di sampel tersebut (Sugiyono, 2019).

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk pengujian keberartian menggunakan uji t. thitung  > ttabel pada taraf kesalahan 5% maupun taraf kesalah 1%, uji t atau uji signifikannya digunakan untuk menguji signifikansi hubungan (Sugiyono, 2019).

1. Uji Regresi Linear Berganda

 Uji untuk prediksi variabel dependent dengan syarat minimal terdapat 2 variabel independent (Sugiyono, 2019).

1. Uji Koefisien Determinasi

 Untuk mengukur pengaruh variabel penelitian secara simultan (Siregar, 2020).

1. Uji F (Simultan)

 Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independent bagi variabel dependent secara simultan (Sugiyono, 2019).

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Melalui kuisioner yang diisi oleh responden, data primer yang didapat ini akan dilakukan analisis yang kemudian akan di uji menggunakan uji statistik. Dimana uji ini untuk analisis seberapa besar pengaruh variabel bebas bagi variabel terikatnya. Namun sebelumnya akan dilakukan uji validitas dan reabilitas dengan 25 orang pegawai kantor Dinas Sosial Kota Lubuk Linggau sebagai polulasinya.



Gambar 3.1 Grafik Histogram Uji Normalitas

*Sumber: Hasil Pengolahan Data pada Tahun 2022, SPSS 22*

 Penjelasan dari gambar diatas bahwasannya data yang digunakan terdistribusi normal, ditandai dari output dari hasil histogramnya. Dimana dari hasil tersebut, daerah normal berbentuk lonceng terbalik yang artinya data yang digunakan menyebar rata di daerah normal.

 Didukung dengan Gambar 3.2 dibawah ini. Dimana hasil gambar dibawah yakni normal P-P Plot. Yang artinya, titik kurva sebarannya selaras dan dekat dengan garis diagonal. Model yang seperti inilah yang asumsinya memenuhi aturan normalitas.



Gambar 3.2 Uji Normalitas P-P Plot

*Sumber: Hasil Pengolahan Data pada Tahun 2022, SPSS 22*

**HASIL TEKNIK ANALISIS DATA**

**Tabel 3.1 Uji Regresi Linear Sederhana**



*Sumber: Hasil Pengolahan Data pada Tahun 2022, SPSS 22*

 Tabel diatas merupakan olahan SPSS versi 22 pada pengujian ini yang didapatkan constan 16,435, dengan b = 0,839, dengan demikian berikut persamaan regresinya :

Y = a + b.X1

Y = 16,435 + 0,839 X1

Artinya :

1. a = 16,435 artinya bahwa nilai 16,435 tersebut ialah nilai konsisten variabel produktivitas kerja
2. bX = 0,839. Artinya, nilai produktivitas kerja bertambah 0,839 tiap penambahan 1% nilai variabel komitmen kerja.

**Tabel 3.2 Uji Koefisien Korelasi**



*Sumber: Hasil Pengolahan Data pada Tahun 2022, SPSS 22*

Dari pengujian ini, didapatkan nilai koefisien komitmen kerja (X1) dengan variabel produktivitas kerja (Y) 0,533 diinterval 0,40 – 0,599. Artinya kedua variabel ini pengaruhnya sangat kuat sebab nilai korelasinya positif.

**Tabel 3.3 Uji t**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | T hitung | Sig. |
| 1 (Constan) | 2,048 | 0,048 |
| Komitmen Kerja | 3,778 | 0,001 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data pada Tahun 2022, SPSS 22*

Dari tabel tersebut didapatkan hasil pengujian t bahwa variabel komitmen kerja (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dengan thitung  > ttabel (3,778 > 1,688), tingkat signifikan = 0,001 < (ά) 0,05, df (n – 2) = 38 -2 = 36 sebesar 1,688 Sehingga secara parsial Ha diterima dan H0 ditolak. Maka variabel X1 berpengaruh terhadap Y.

**Tabel 3.4 Regresi Linear Berganda**



*Sumber: Hasil Pengolahan Data pada Tahun 2022, SPSS 22*

Dari olahan SPSS versi 22 pada pengujian diatas, didapatkan persamana regresi berikut :

Y = a + b.X1 + b.X2

Y = 8,314 + 0,684 + 0,246

1. a = 8,314 artinya bahwa nilai 8,314 tersebut ialah nilai constanta yang menunjukan produkivitas terhadap Y bila kedua variabel (X1 dan X2) terdapat perubahan.
2. B1 = 0,684 satuan artinya jika variabel komitmen kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,684 satuan.
3. B2 = 0,246 satuan artinya jika variabel motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan maka akan mengalami peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,246 satuan.

**Tabel 3.5 Koefisien Determinasi**



*Sumber: Hasil Pengolahan Data pada Tahun 2022, SPSS 22*

 Berdasarkan tabel 3.5 diatas dipengaruhi nilai koefisien R Square (R2) sebesar 0,338 atau 33,8% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel komitmen kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,338 (33,8%), sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

**Tabel 3.6 Uji F**



*Sumber: Hasil Pengolahan Data pada Tahun 2022, SPSS 22*

Nilai F hitung 8,944 > Ftabel 3,27, tingkat signifikansi 0,001 < (ά) 0,05, df = (n – k – 1), yakni 38 – 2– 1 = 35 = 3,27. Hal ini yang menjadikan Ho ditolak dan Ha diterima. Secara simultan kedua variabel ini pengaruhnya signifikan bagi variabel dependen, sehingga hipotesisnya diterima.

**PEMBAHASAN**

1. **Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

 Didapatkan hasil penelitian dari uji regresi linear sederhana variabel X1 (Komitmen Kerja) terhadap Y, B = 0,533 *constant* (a) =16,435, koefisien korelasi = 0,533. Dari sini terbukti bahwasannya hubungan sedang yang dimiliki variabel X1 nilai korelasinya positif, yang menyebabkan variabel X1 memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

 (Edison et al., 2020) menyebutkan sikap dengan cerminan suatu loyalitas dari pegawainya bagi proses dan organisasi secara kontinu dimana tiap-tiap pegawai ini memiliki rasa kepedulian, kesuksesan dan kesejahteraan bagi organisasi dinamakan sebagai komitmen kerja. Dengan adanya komitmen pegawai kinerja dari pegawai dapat jauh lebih produktif, begitupun sebaliknya. Inilah yang menjadi dasar landasan mengingat betapa pentingnya suatu komitmen pegawai bagi organisasi.

 Dilihat dari pengujian t yang dilakukan, hipotesis pertama (H1) didapatkan signifikansinya = 0,001, thitung > ttabel (3,778 > 1,688 ), *constanta =* 0,05, df (n – 2) = 38 -2 = 36 = 1,688. Hal ini yang menyebabkan terjadinya penolakan Ho dan penerimaan Ha. Sehingga variabel X1 secara parsial pengaruhnya signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

 Didapatkan hasil penelitian dari uji regresi linear sederhana variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y, B = 0,422 *constant* (a) =23,824, koefisien korelasi = 0,422. Dari sini terbukti bahwasannya hubungan sedang yang dimiliki variabel X2 nilai korelasinya positif, yang menyebabkan variabel X1 memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

 (Busro, 2020) menyebutkan motivasi kerja adalah keinginan untuk menggunakan upaya bisnis yang tujuanya untuk suatu organisasi yang didorong kemampuan yang dimiliki suatu individu guna memenuhi suatu kebutuhan tertentu. Pentingnya variabel motivasi kerja ini dapat mempengaruhi produktivitas suatu organisasi. Sebab dengan adanya suatu motivasi kerja, seorang individu akan melakukan pekerjaannya dengan optimal agar tercapainya suatu tujuan dari organisasi.

 Dilihat dari pengujian t yang dilakukan, hipotesis kedua (H2) didapatkan signifikansinya = 0,008, thitung > ttabel (2,794 > 1,688), *constanta =* 0,05, df (n – 2) = 38 -2 = 36 = 1,688. Hal ini yang menyebabkan terjadinya penolakan Ho dan penerimaan Ha. Sehingga variabel X2 secara parsial pengaruhnya signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

1. **Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

 Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel komitmen kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tergadap produktivitas pegawai (Y). Didapatkan R2 = 0,338 (33,8%). Hal ini bearti angka 33,8% tersebut merupakan besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Y. Sehingga 66,2% sisanya dipengaruhi factor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

 Selain itu, didapatkan Fhitung > Ftabel (8,944 > 3,27) dengan signifikansi simultannya 0,001, (ά) 0,05, df = n – k – 1 = 38– 2 – 1 = 35 (3,27). Hal ini menyebabkan terhadinya penerimaan Ho dan penolakan Ha.

Pada hipotesis ketiga (H3) telah terbukti, dari penelitian yang telah dilakukan bahwa kedua variabel bebas penelitian (X1 dan X2) secara simultan pengaruhnya signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas.

 Suatu pekerjaan akan dilakukan pengukuran atas kualitas dan kuantitasnya dengan pertimbangan biaya terhadap sumber data yang digunakan disebut produktivitas. Menurut (Saleh & Utomo, 2018) yang mendefinisikan produktivitas yakni tingkatan produksi secara efisien terhadap barang atau jasa. Suatu produktivitas barang akan memerlukan produktivitas kerja dari karyawan suatu organisasi. Dimana produktivitas kerja ini asset yang harus terpenuhi guna mencapai hasil optimal produk perusahaan. Yang menjadi pelaksana penting dalam produktivitas kerja yakni manusia / pegawai perusahaan itu sendiri, sebab dalam meningkatkan suatu produktivitas itu sendiri membutuhkan komitmen dan motivasi dari pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan / organisasi secara optimal.

 Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, dimana kedua variabel yaitu komitmen kerja dan motivasi kerja secara signifikan masing-masing memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Yang menjad pembeda antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni tempat penelitian, jumlah populaasi dan sampel, dan hasil regresi sederhana, regresi linear berganda, maupun hasil dari uji analisis penelitian lainnya yang dilakukan oleh penelitian selanjutnya.

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

**SIMPULAN**

 Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini :

1. Dari hasil analisis yang dilakukan, bahwasannya variabel komitmen kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Didukung dengan hasil pengujian t yang telah dilakukan, yakni didapatkan thitung > ttabel ( 3,778 > 1,688), signifikansi = 0,001 < *constanta* (ά) 0,05, df (n – 2) = 38 -2 = 36 = 1,688. Hal ini yang menyebabkan terjadinya penolakan Ho dan penerimaan Ha. Sehingga variabel tersebut secara parsial pengaruhnya signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Selain itu, didukung hasil yang didapatkan pada nilai koefisien korelasi > rtabel ( 0,533> 0,270) dan interval koefisiennya antara 0,40 – 0,599 yang artinya variabel komitmen kerja ini pengaruh korelasinya positif dan searah terhadap produktivitas kerja.
2. Dari hasil analisis yang dilakukan, bahwasannya variabel motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Didukung dengan hasil pengujian t yang telah dilakukan, yakni didapatkan thitung > ttabel (2,794 > 1,688), signifikansinya = 0,008 < *constanta* (ά) 0,05, df (n – 2) = 38 -2 = 36 = 1,688. Hal ini yang menyebabkan terjadinya penolakan Ho dan penerimaan Ha. Sehingga variabel tersebut secara parsial pengaruhnya signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Selain itu, didukung hasil yang didapatkan pada nilai koefisien korelasi > rtabel (0,422 > 0,270) dan interval koefisiennya antara 0,40 – 0,599 yang artinya variabel motivasi kerja ini pengaruh korelasinya positif dan searah terhadap produktivitas kerja.
3. Dari hasil analisis yang dilakukan, bahwasannya variabel komitmen kerja dan motivasi kerja pengaruhnya siginifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan. Didukung dengan hasil pengujian yang telah dilakukan, Fhitung > Ftabel (8,944 > 3,27), signifikansinya = 0,001 < *constanta* (ά) 0,05, df = (n – k – 1) = 38 – 2 – 1 = 35 = 3,27. Hal ini yang menyebabkan terjadinya penolakan Ho dan penerimaan Ha. Sehingga kedua variabel tersebut secara simultan pengaruhnya signifikan dan kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. Selain itu, didukung hasil yang didapatkan pada nilai R = 0,582 dan R2 = 0,338 (33,8%), hal ini bearti pengaruh kedua variabel terhadap produktivitas kerja sebesar 33,8%. 66,2% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian. Sehingga terbukti bahwasannya hipotesis penelitian dapat diterima.

**SARAN**

 Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Mengkoordinasikan staf dan pegawai dalam memahami SOP atau prosedur operasional kerja dalam pembuatan keputusan.
2. Pegawai lebih meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab agar menjaga produktivitas kerja tetap baik dan sesuai dengan harapan bersama baik pegawai maupun instansi.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, instansi perlu meningkatkan sikap pegawai dalam bekerja terutama masalah komitmen kerja dan motivasi kerja pegawai, dengan cara menerapkan pengawasan dan peraturan yang lebih optimal.

**V. DAFTAR PUSTAKA**

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at. PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, *2*(1), 88. https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183

Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1*(3), 268–279. https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110

Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, CV.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI REVISI*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Rusdin, Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *2*(2), 267–280.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160

Sinaga, S. D., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Motivasi , Pengawasan , Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nagalan Maju Bersama. *Journal of Management Science (JMAS)*, *1*(4), 87–91.

Siregar, S. (2020). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (3rd ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.

133

Sirong, K. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalla Inti Karsa Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, *2*(2), 150–156. http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (27th ed.). Bandung: Alfabeta, CV.

Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54.

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, *7*(1), 17–23.