

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI,KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN LOKANANTA RECORD-
PERUM PERCETAKAN NEGARA RI CABANG SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

DWI UTARI

NIM.19.52.11.081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2023

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN LOKANANTA RECORD-PERUM
PERCETAKAN NEGARA RI CABANG SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Dwi Utari
NIM.19.52.11.081

Sukoharjo, 15 September 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Puspita Novita Sari, M.M.
NIP. 19911113 201903 2 002

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : DWI UTARI

NIM : 19.52.11.081

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN
MAS SAID SURAKARTA

Terkait skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN LOKANANTA RECORD-PERUM PERCETAKAN NEGARA RI CABANG SURAKARTA".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari karyawan Loakananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 15 September 2023



Dwi Utari

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DWI UTARI
NIM : 19.52.11.081
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN
MAS SAID SURAKARTA

Menyatakan bahwa penelitian skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN LOKANANTA RECORD-PERUM PERCETAKAN NEGARA RI CABANG SURAKARTA”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 15 September 2023



Dwi Utari

Puspa Novita Sari, M.M
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Dwi Utari

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Dwi Utari, NIM: 19.52.11.081 yang berjudul:

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN LOKANANTA RECORD-PERUM PERCETAKAN NEGARA RI CABANG SURAKARTA.

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkanya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 15 September 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Puspa Novita Sari, M.M
NIP 19911113 201903 2 022

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN LOKANANTA RECORD-
PERUM PERCETAKAN NEGARA RI CABANG SURAKARTA**

SKRIPSI

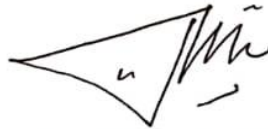
Oleh:

DWI UTARI
NIM. 19.52.11.081

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Jumat tanggal 06 Oktober 2023 M / 21 Rabiul Awal 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Ika Feni Setyaningrum, M.Sc
NIP. 19920208 202012 2 015



Penguji II
Septi Kurnia Prastiwi, SE, MM
NIP. 19830924 201403 2 002



Penguji III
Sri Haryanti, S.E., M.M
NIK. 19800627 202112 1 005



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Kamu bukan beban keluarga, kamu adalah harapan keluarga. Kamu anugerah dalam keluarga. Percayalah, suatu saat nanti kamu akan membahagiakan orang tuamu”

(Penulis)

“Ambilah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakannya”

(Nabi Muhammad SAW)

“Bukan Allah tidak tahu isi hati, barangkali sengaja Allah tangguhkan keinginan. Sebab ada yang lebih baik dan telah Allah siapkan”

(Bait Dakwah)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrobbil'alamin

Tiada daya upaya dan kekuatan melainkan atas pertolongan Allah SWT

Kupersembahkan dengan cinta dan doa. Karya yang sederhana ini untuk:

Bapak Alwi Sagita dan Ibu Setyo Utami tercinta,

Kakak ku Taim Setiono dan Adikku Aldi Utama tersayang,

Keluarga Besarku,

Anja, Laras dan Sahabat-Sahabatku,

Yang selalu memberi dukungan, doa, dan kasih sayang tak terhingga kepadaku.

Yang selalu menghibur dan memberi semangat. Atas bantuan dan dorongannya menjadi motivasi dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Yang tulus dan tiada ternilai besarnya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan mendapat balasan kebaikan dari-Nya.

Diriku sendiri

Yang telah berhasil menyelesaikan skripsi ini

Almamater tercinta, UIN Raden Mas Said Surakarta

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil 'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta”. Proposal skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan proposal ini terdapat banyak hambatan yang Alhamdulillah dapat teratasi berkat dukungan, bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, doa terbaik sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.H.I.,M.S.I., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Puspa Novita Sari, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak membantu, memberi saran dan mengarahkan serta bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah membantu kelancaran dalam urusan administrasi.
7. Tim Penguji Skripsi yang telah menguji dan memberikan masukan.
8. Kedua orang tua, Bapak Sukono dan Ibu Bibit terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah terlupakan.
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Untuk semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga diberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.
10. Seluruh Karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian penelitian ini.
11. Keluarga besar Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

12. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian proposal skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata dengan segala keterbukaan, penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sehingga proposal ini bermanfaat tidak hanya penulis tapi juga untuk almamater tercinta dan masyarakat umum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 15 September 2022

Penulis

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of organizational commitment, motivation, leadership on employee productivity of Lokananta Record-Perum Perprinter Negara RI Surakarta Branch. The sampling technique used is purposive sampling with predetermined respondent criteria.

This study used quantitative research methods using questionnaires as material for offline and online data collection, the sample used in this study was 40 respondents of employees of Lokananta Record-Perum OerPrint Negara RI Surakarta Branch. Data was analyzed through SPSS software version 25. With multiple regression test and partial t test.

The results of this study show that 1) organizational commitment has a positive and significant effect on the productivity of employees of Lokananta Record-Perum Perprinter Negara RI Surakarta Branch. 2) motivation has a positive and significant effect on the productivity of employees of Lokananta Record-Perum Perprinter Negara RI Surakarta Branch. 3) leadership has a positive and significant effect on the productivity of employees of Lokananta Record-Perum Perprinter Negara RI Surakarta Branch.

Keywords: Organizational commitment, motivation, leadership, employee productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria – kriteria responden yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data secara luring dan daring, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Data dianalisis melalui software SPSS versi 25. Dengan uji regresi berganda dan uji parsial t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. 3) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta.

Kata Kunci: *komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan, produktivitas karyawan*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALMAAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT.....	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Rumusan Masalah	11
1.4. Batasan Masalah.....	12
1.5. Tujuan Penelitian.....	12

1.6.	Jadwal Penelitian	13
1.7.	Sistematika penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI		15
2.1	Landasan Teori	15
2.2.	Penelitian yang Relavan	35
2.3.	Kerangka Berpikir	41
2.4.	Pengembangan Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN.....		46
3.1.	Jenis Penelitian	46
3.2.	Tempat dan waktu penelitian	47
3.3.	Populasi dan Sampel	47
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.5.	Variabel penelitian	50
3.6.	Definisi operasional Variabel.....	51
3.7.	Analisis Data	53
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	53
3.7.2	Uji Instrument Penelitian	54
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.7.4	Uji Ketetapan Model.....	56
3.7.5	Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.7.6	Uji Hipotesis (Uji Statistik T)	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		61
4.1.	Gambaran Umum Penelitian	61

4.2.	Deskripsi Identitas Responden	61
4.3.	Hasil Uji Analisis Deskriptif	64
4.4.	Hasil Pengujian dan Hasil Analisis	66
4.4.1.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument.....	66
4.4.2.	Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4.3.	Uji Ketepatan Model	71
4.4.4.	Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.4.5.	Uji Hipotesis (Uji t).....	75
4.5.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
BAB V PENUTUP.....		84
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Keterbatasan	84
5.3	Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA		87
LAMPIRAN.....		96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi Lokananta R.I Surakarta Tahun 2018-2022	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 4 .1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Devisi Pekerjaan	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Statistika Deskriptif.....	65
Tabel 4.5 Uji Validitas	66
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.8 Grafik Uji Normalitas	69
Tabel 4.9 Uji Multikolineritas.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisin Determinasi (R^2)	72
Tabel 4.12 Uji F	72
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.14 Uji T	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Model Hipotesis	41
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2 Jadwal Penelitian	104
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden	105
Lampiran 4 Rekap Data Kuisisioner	112
Lampiran 5 Dokumentasi	116
Lampiran 6 hasil Output SPSS.....	117
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup.....	125
Lampiran 8 Hasil Cek Plagiasi.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia. Maka karena itu, jika tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Sumber daya manusia yang baik dan juga optimal dapat berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang sukses tidak sekedar hanya memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa saja yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan juga akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan yang telah dijalaninya (Agustini & Dewi, 2019).

Perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang baik untuk terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam mencapai bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada produktivitas karyawannya, maka dari itu produktivitas menjadi pertimbangan yang begitu penting bagi suatu perusahaan, dengan kata lain produktivitas karyawan merupakan tema vital yang harus mendapat perhatian yang cukup besar karena tujuan melakukan pekerjaan dengan mendapatkan hasil yang

maksimal. Produktivitas sebagai kemampuan dalam mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar akurasi, kelengkapan, biaya dan kecepatan yang telah ditentukan. Produktivitas karyawan bisa dinilai dari segi efisiensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Hanaysha, 2019).

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya. Seperti apa yang sudah kita ketahui pada umumnya kita harus memperhatikan citranya agar dapat memperluas pemasaran. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri. Untuk melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia sehingga dalam proses produksi ini memerlukan keterampilan tenaga kerja yang handal yang nantinya juga akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Agustini & Dewi, 2019).

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja juga memiliki peran besar dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun suatu strategi didalam bisnis yang akan dijalankan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada kepuasan kerja dari para pekerja atau karyawan, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Permasalahan yang tidak kalah penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengetahui faktor faktor apa

saja yang mempengaruhi produktivitas karyawannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang cukup rumit dan penting juga untuk diteliti dikarenakan besarnya manfaat yang didapat dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh factor-faktor lainnya. Selain itu tentu saja dapat berpengaruh kepada individu, industri dan masyarakat akan berdampak besar pengaruhnya (Rismayadi, 2021).

Komitmen organisasi tidak jauh dari permasalahan mengenai tingginya seorang karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan dan masih banyak karyawan yang merasa malas karena tidak ingin untuk bekerja lembur. Fenomena ini bisa dikatakan bahwa karyawan kurang bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan. Komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan dalam meningkatkan diri serta loyalitas untuk perusahaan dikarenakan mereka akan merasa dilibatkan dalam suatu perusahaan tersebut (Hardjokusumo dkk, 2022). Komitmen karyawan dalam sebuah organisasi juga sangat penting bagi perusahaan. seorang karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan lebih menunjukkan kinerjanya dan kemungkinan lebih kecil dalam hal absen dari pekerjaannya. Dan juga mempunyai keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan yang cenderung memiliki peningkatan produktivitas. Maka dari itu komitmen organisasi merupakan syarat penting untuk efektivitas suatu perusahaan. Komitmen mempunyai arti penerimaan yang kuat pada individu untuk suatu tujuan dan nilai nilai perusahaan, seorang karyawan akan berusaha dan berkarya dan memiliki rasa hasrat yang kuat agar tetap bertahan diperusahaan. Komitmen organisasi adalah

ketentuan yang telah disetujui oleh setiap tenaga kerja yang berkerja didalam suatu organisasi, menerapkannya dan merupakan impian bersama yang akan diwujudkan di masa yang akan datang. Komitmen organisasi merupakan sebuah harapan besar yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, memiliki keyakinan tertentu dan toleransi terhadap nilai-nilai serta cita-cita organisasi. Seseorang yang telah berkomitmen terhadap organisasi akan memperhatikan dan mengupayakan keberhasilan serta kesejahteraan organisasi (Priyanto & Taufiq, 2021).

Faktor lain dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan faktor motivasi. Ketika karyawan merasa dirinya termotivasi dalam menjalankan tugasnya diperusahaan maka karyawan dapat memiliki semangat kerja yang sangat tinggi dan dapat berkontribusi dengan baik dalam perusahaan tersebut. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Motivasi karyawan tidak selamanya berada dalam posisi baik-baik saja, maka dari itu perlu meningkatkan motivasi kerja ketika motivasi kerja disuatu perusahaan menurun. Dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan karyawan dan juga menghargai hasil dari pekerjaan mereka (Lubis, 2019).

Dalam suatu perusahaan/organisasi dapat memberikan motivasi kepada para karyawanya agar mereka merasa bahwa pekerjaanya yang telah mereka lakukan diperhatikan oleh manajemen, sehingga para karyawan juga bisa memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi karyawan tentu saja dapat meningkatkan kualitas mereka selain itu

harapan bagi karyawan adalah adanya peluang untuk meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi sedangkan dari perusahaan sendiri keuntungannya adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat ditingkatkan. Masalah motivasi merupakan fungsi manajemen personalia yang sulit dan kompleks penentuannya, karena dari salah satu aspek yang penting dan berarti bagi karyawan maupun kemajuan perusahaan.

Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya (Yandi, 2022).

Selanjutnya peningkatan produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tujuan dari kepemimpinan itu sendiri yaitu untuk mengubah pola pikir karyawan agar menjadi lebih baik. Dalam hal ini sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya tergantung dari kualitas dan pengalaman dari seorang pemimpin (Baihaqi dkk, 2021). Peran kepemimpinan dalam perusahaan sangat begitu penting. Suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang efektif yang memiliki kemampuan dapat mempengaruhi kinerja

bawahnya agar dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan (Wahyuni, 2020). Kepemimpinan merupakan inti dari sebuah manajemen apapun itu bentuknya. Dalam perusahaan memilih gaya kepemimpinan yang tepat dan baik dapat menghasilkan motivasi yang bermuara kepada produktivitas dan efektivitas secara menyeluruh (Asdar & Muhammad, 2018).

Perusahaan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta didirikan pada tanggal 29 Oktober 1956 dengan nama Pabrik Piringan Hitam Lokananta Jawatan Radio Kementerian Penerangan Republik Indonesia atas inisiatif R. Maladi. Fungsi utamanya saat itu adalah sebagai unit pelaksana Departemen Penerangan RI untuk duplikasi materi siaran RRI. Label ini sempat diusulkan bernama **Indra Vox** (singkatan dari *Indonesia Raya Vox*), namun kemudian ditolak Bung Karno. Mulai tahun 1958, piringan hitam mulai dicoba untuk dipasarkan kepada umum melalui RRI dan diberi label Lokananta yang kurang lebih berarti "seperangkat gamelan surgawi dalam pewayangan Jawa yang dapat berbunyi sendiri dengan merdu".

Lokananta berkembang menjadi label rekaman dengan spesialisasi pada lagu daerah, pertunjukan kesenian, juga penerbitan buku dan majalah; dan berganti nama menjadi Perusahaan Negara Lokananta. Pada tahun 1972 produksi audio Lokananta beralih dari piringan hitam ke kaset pita. Tahun 1983. Lokananta juga pernah mempunyai unit produksi penggandaan film dalam format pita magnetik (Betamex dan VHS). Lokananta sejak 2004 menjadi salah satu cabang dari Perum Percetakan Negara RI. Sebagai Perum Percetakan Negara RI cabang Surakarta

kegiatannya antara lain: Studio rekaman, duplikasi audio (kaset & CD), penyiaran, percetakan dan penerbitan.

Perusahaan umum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) Cabang Surakarta awalnya adalah perusahaan negara (PN) Lokananta merupakan satu satunya perusahaan rekaman milik negara. PN lokananta mempunyai posisi yang sangat strategis sebagai perusahaan rekaman terkemuka di tanah air dan juga sebagai pusat arsip lagu nasional namun, karena adanya perkembangan industri rekaman sangat maju sesuai dengan berkembangnya zaman PN lokananta tidak mampu bersaing dengan banyaknya kemunculan perusahaan baru yang sejenis. Maka dari itu pemerintah memutuskan untuk melikuidasi PN Lokananta. Dengan menetapkan status PN Lokananta menjadi Perum PNRI Cabang Surakarta. Sebagai salah satu perusahaan cabang, Perum PNRI Cabang Surakarta memiliki visi dan misi yaitu menjadi Badan Usaha Milik Negara yang professional, dan dapat diandalkan dalam melaksanakan penyelenggaraan dan pelayanan percetakan, penerbitan, jasa grafika dan multimedia serta usaha-usaha lainnya.

Berdasarkan hasil observasi di Lokananta Records R.I Cabang Surakarta bahwa produktivitas kerja karyawan masih rendah belum sesuai terget. Hal ini dibuktikan dengan Tabel 1. 1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Produksi Lokananta Records Perum R.I Cabang
Surakarta Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Pita kaset
1.	2018	41	35.452
2.	2019	44	25.651
3.	2020	40	16.575
4.	2021	40	17.621
5.	2022	40	13.337
	Total	115.410	

Sumber : Lokananta Records R.I Cabang Surakarta

Berdasarkan hasil Tabel 1.1 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang belum sesuai dan mengalami gejolak naik turun. Perusahaan memberikan target untuk pita kaset 40.000. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja di Lokananta Records R.I Cabang Surakarta tidak sesuai perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak admin Lokananta Record R.I Cabang Surakarta diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan disini masih rendah. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan sangatlah penting untuk mendukung pemenuhan dan permintaan barang agar tidak terjadi masalah. Masalah produktivitas yang ada dalam perusahaan yaitu hasil produksinya setiap hari masih mengalami gejolak naik turun tidak sesuai target pencapaian perusahaan tersebut.

Selain itu diperlukan upaya yang dapat peningkatan produktivitas karyawan antara lain dengan adanya bimbingan kepala perusahaan sebagai

pemimpin pada suatu perusahaan. Pemimpin disini diharapkan bisa mendorong motivasi di dalam sebuah perusahaan sehingga para karyawan mampu menunjukkan peningkatan produktivitas yang tinggi.

Selain itu betapa pentingnya motivasi dan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam perusahaan lokananta ini memiliki motivasi dan kepemimpinan yang baik dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan visi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan ingin mengalami pertumbuhan yang lebih baik, untuk dapat bersaing dalam dunia bisnis yang ketat, perusahaan perlu mempunyai strategi agar dapat terus bersaing. Salah satunya adalah pengembangan pengetahuan dan inisiatif yang diterapkan untuk menjalankan kegiatan bisnis secara efisien dan efektif. Untuk mencapai hal tersebut, sumber daya manusia memiliki peran aktif pada aktivitas yang berlangsung dalam organisasi karena merupakan perencana, agen dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tanpa adanya peran karyawan, tujuan tidak akan tercapai. Berbagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap kesuksesan ataupun kegagalan suatu usaha, salah satunya ialah faktor komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan dan produktivitas karyawan.

Organisasi atau bisnis dapat melakukan sejumlah kegiatan tujuannya mesejahterakan dan meningkatkan karyawannya. Karyawan harus meningkatkan jumlah kerja yang optimal dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Adanya penurunan kinerja ditimbulkan beberapa

faktor salah satunya ialah kepemimpinan. Penerapan kepemimpinan yang berjalan pada Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Surakarta bahwa pimpinan belum maksimal dalam memberikan arahan yang jelas saat menjalankan tugas yang diberikan pada karyawannya. Selain itu faktor lain yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja ialah komitmen organisasi. Hal tersebut menjadi masalah dalam studi yang akan di uji oleh peneliti.

Komitmen organisasi merupakan perasaan atau sikap yang dimiliki oleh setiap individu terhadap organisasinya. Sikap itu dapat dilihat dari keputusan individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotannya berada di suatu organisasi tersebut. Selain itu mereka dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan yang sedang mereka tempati. Dalam hal ini tidak keseluruhan karyawan yang ada di Lokananta dapat berkomitmen di tempat bekerjanya mungkin mereka juga ada yang melanggar peraturan yang ada diperusahan.

Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Informasi yang diperoleh merupakan faktor keberhasilan manajemen perusahaan jika tetapkan pada karyawan baik dari segi komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan. Yang pertama studi ini mengidentifikasi komitmen organisasi perusahaan yang berdampak pada produktivitas karyawan. Lalu yang kedua penelitian ini mengkaji tingkat motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan prestasi karyawan lalu yang terakhir penelitian ini mengkaji kepemimpinan yang dapat

berdampak juga terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, dengan hasil observasi penulis dan hasil penelitian orang lain maka penulis ingin mengetahui lebih jauh detail dan tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah berikut:

1. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik secara individu maupun kelompok untuk membantu mencapai tujuannya.
2. Fenomena produktivitas karyawan yang baik didukung oleh adanya komitmen organisasi yang tertanam pada diri karyawan.
3. Motivasi dan kepemimpinan dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta?

3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta?

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian tepat dan teratur dan untuk menghindari penyimpangan terdapat suatu tujuan, maka dari itu dibutuhkan batasan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di Lokananta record-perum percetakan negara RI cabang Surakarta
2. Subjek penelitian difokuskan untuk karyawan yang ada di Lokananta Surakarta
3. Untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebatas komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh positif komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta
2. Menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta.
3. Menganalisis pengaruh positif kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta.

1.6. Jadwal Penelitian

Terlampir

1.7. Sistematika penulisan

Klasifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab antara lain latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika dalam penelitian.

2. Bab II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan oleh peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, analisis data

4. Bab IV Hasil dan Analisis

Bab ini menjelaskan tentang analisis dan pembahasan data yang dilakukan sesuai dengan obyek penelitian dan alat analisis yang digunakan.

5. Bab V Kesimpulan

Bab ini berisi mengenai kesimpulan yang sudah didapat dari hasil penelitian keterbatasan penelitian dan saran sebagai masukan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Produktivitas karyawan

Produktivitas adalah kombinasi dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang bisa dinilai dari hasil kerjanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan maka organisasi dapat melakukan perbaikan kinerja. Salah satu perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan dalam organisasi/perusahaan yaitu faktor kecepatan, kualitas, layanan dan juga nilai. Selain faktor tersebut terdapat faktor lainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka agar dapat berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif dan mempunyai kemampuan dalam merencanakan dan juga mengorganisir kegiatan yang telah menjadi tugasnya. Faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan tetapi faktor tersebut memiliki bobot pengaruh yang sama.

Mangkunegara (2008) menyatakan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para karyawan ada 5 indikator yang perlu diperhatikan dalam penilaian produktivitas yakni :

1. Kualitas pekerjaan meliputi: ketelitian, penampilan, akurasi, dan juga penerimaan keluaran.
2. Dalam kuantitas pekerjaan: berkontribusi dan volume keluaran.
3. Supervisi yang dibutuhkan: membutuhkan saran, arahan, serta perbaikan.

4. Kehadiran: bisa dipercaya / diandalkan, regularitas dan ketepatan waktu.
5. Konservasi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan (Latief, A.2015).

Produktivitas adalah sikap mental memuliakan suatu pekerjaan dan didasari motivasi yang kuat dan juga berusaha untuk mencapai mutu kehidupan yang lebih baik. Peningkatan produktivitas ini dapat berdampak pada peningkatan mutu kehidupan yang lebih baik pula. Pada dasarnya semua perusahaan menginginkan produktivitas yang tinggi dari karyawannya. Dengan demikian dengan adanya produktivitas karyawan yang tinggi perusahaan dapat memiliki pengharapan atas laba yang tinggi juga. Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena menyangkut banyak sisi, sisi individu, kelompok maupun organisasi (Wijonarko, dkk, 2020).

Produktivitas merupakan sebuah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu yang pertama efektivitas yang mengarah kepada pencapaian sebuah target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Kemudian efisiensi yang berkaitan dengan upaya yang membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut berjalan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas bisa dikatakan baik jika seorang karyawan dapat bekerja mencapai target secara efektif baik jumlah, kualitas dan waktu. Selain itu

ada faktor lain yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu pengalaman pekerjaan. jika salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawanya salah satunya yaitu pengalaman kerja. pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode dalam suatu pekerjaan bagi para karyawan karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan/ organisasi tidak hanya diketahui dari segi perilaku, tetapi peningkatan produktivitas bisa dilihat dari segi teknis. Untuk dapat menemukan cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan, maka diperlukan pemahaman yang tepat untuk melihat faktor-faktor yang bisa menentukan keberhasilan peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan (Munadjat, 2022).

Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas:

1. Faktor internal:
 - a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi.
 - b. Disiplin, motivasi dan etos kerja yang dapat mendukung tercapainya target.
 - c. Kebijakan perusahaan yang dapat memberikan kreativitas dan inovasi.
 - d. Lingkungan kerja yang baik.
 - e. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun sebuah kerja sama dalam perusahaan.
 - f. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh seorang pimpinan/rekan kerja.

2. Faktor Eksternal:

- a. Kemitraan yang telah dikembangkan.
- b. Kultur dan mindset lingkungan disekitar perusahaan.
- c. Tingkat persaingan.
- d. Dampak globalisasi.

Produktivitas bisa dengan dua standar utama yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Cara fisik produktivitas dapat diukur dengan kuantitatif seperti: lamanya waktu, berat, panjang dan jumlah. Sedangkan menurut nilai produktivitas ini bisa diukur dengan dasar nilai kemampuan, disiplin, sikap, motivasi dan juga komitmen terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Pengukuran produktivitas adalah salah satu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat sebuah kebijakan perbaikan produktivitas dengan keseluruhan dalam proses manajemen. Ada beberapa kondisi persyaratan dalam pengukuran produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. Pengukuran dimulai dengan permulaan program perbaikan produktivitas. berbagai masalah yang muncul yang berkaitan dengan produktivitas dan juga peluang untuk dapat memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan sistem industry secara menyeluruh.
3. Pengukuran produktivitas dapat melibatkan semua individu yang terlibat dalam sebuah proses industri.
4. Pengukuran produktivitas harus bisa memunculkan sebuah data. Data ini nantinya bisa ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta, diagram.

Suatu organisasi/perusahaan harus dapat mengetahui tingkat produktivitas karyawannya. Hal ini agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawannya dari masa ke masa dengan cara membandingkan produktivitas yang sudah diterapkan oleh pimpinan perusahaan tersebut. Ada beberapa manfaat dalam pengukuran produktivitas sebuah perusahaan yaitu:

- a. Sebuah perusahaan bisa menilai efisiensi konversi penggunaan dalam sumber daya agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Perencanaan sumber daya dapat menjadi lebih efisien dan efektif melalui pengukuran produktivitas, baik itu dalam perencanaan jangka pendek maupun dalam jangka panjang.
- c. Dengan adanya tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi bisa diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan sebuah target dalam tingkat produktivitas dimasa yang akan datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukur tingkat produktivitas yang sekarang.
- e. Dalam strategi meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur .
- f. Pengukuran produktivitas juga menjadi sebuah informasi yang bermanfaat dalam membandingkan sebuah tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, selain itu juga bermanfaat untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional atau global.

- g. Nilai nilai produktivitas yang sudah dihasilkan oleh suatu pengukuran dapat menjadi sebuah informasi yang bermanfaat untuk merencanakan tingkat keuntungan didalam organisasi.
- h. Pengukuran produktivitas dapat menciptakan tindakan tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas secara terus menerus (Alimuddin, W. 2019).

2.1.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan beserta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu anggota tersebut selain itu komitmen sebagai kekuatan identifikasi karyawan dalam suatu perusahaan (Riwuk, dkk, 2022). Komitmen organisasional dipandang untuk suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang bisa menunjukkan bahwa karyawan itu sangat memikirkan dan juga mengutamakan pekerjaan dan organisasinya tersebut. Robbins (Haryono & Purnomo, 2021) mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai upaya individu didalam mempertahankan keanggotaannya pada sebuah organisasi dengan berusaha secara maksimal didalam pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasinya yang dapat mempengaruhi pilihan karyawan didalam mempertahankan atau meninggalkan organisasi (Frimayasa & Lawu, 2020).

Dalam suatu perusahaan jika banyaknya karyawan yang tidak hadir itu dikatakan adanya sikap komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam mewujudkan keinginan. Dedikasi, kemauan, loyalitas dan juga kepercayaan yang kuat untuk mewujudkan keinginan dan tetap menjadi bagian anggota suatu organisasi/

perusahaan dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja untuk kepentingan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi sebagai sikap kerja memiliki dampak positif terhadap organisasi. Ditunjukkan dengan adanya hubungan positif komitmen organisasi terhadap kinerja tinggi rendahnya suatu pergantian karyawan dan juga rendahnya ketidakhadiran karyawan. Selain tingkat kehadiran juga dapat dilihat dari perilaku komitmen juga dapat tercermin pada kesediaan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk terus berada dalam organisasi/perusahaan merasa lebih bahagia dan juga lebih produktif serta mempunyai tanggung jawab pada tugas yang telah diberikan kepadanya (Nursanti, 2018).

Komitmen menurut Marlina et al., (2020) merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Pengertian lainnya terkait komitmen organisasi menurut Lam dan Liu (Wulandari, 2021) adalah suatu kondisi yang dapat mendorong karyawan didalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan bersedia untuk melakukan pekerjaan yang berat didalam organisasi. Komitmen menjadi sebuah kekuatan yang dapat mengikat anggota organisasi untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan sasaran organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat agar menjadi anggota dalam suatu kelompok, memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerja dalam perusahaan, keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan

sejauh mana seseorang percaya serta menerima tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal dalam perusahaan tidak akan meninggalkan perusahaan (Jufrizen, dkk, 2022). Komitmen sebagai kondisi dimana seorang karyawan duduk bersama organisasi dan juga mempunyai tujuan dan keinginan agar mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai derajat dimana karyawan percaya dan bersedia menerima tujuan organisasi dan akan tetap berada dalam suatu organisasi dan juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan (Yanti & Sanny, 2019).

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan seseorang mengenal dan terikat dengan organisasinya. Komitmen merupakan peranan penting dalam sebuah organisasi hal ini dikarenakan adanya komitmen yang menjadi acuan dan dorongan yang membuat sebuah organisasi atau perusahaan lebih bertanggung jawab terhadap para semua karyawannya. Menurut Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu dapat memihak perusahaan dan tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan atau organisasi. Didalam sebuah organisasi komitmen karyawan tidak bisa terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang.

Menurut Mowday (Ma'rufi & Anam, 2019) terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi, faktor tersebut diantaranya yaitu :

- 1) Karakter personal

Karakter personal dalam hal ini meliputi usia anggota, lama bekerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan faktor kepribadian lainnya. Dalam hal ini usia dan

jarak waktu bekerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena secara umum individu yang telah bekerja selama bertahun-tahun di organisasi mampu meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Selain itu jenis kelamin dan tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap organisasi dimana wanita memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

2) Karakteristik pekerjaan dan peran

Karakteristik pekerjaan yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi meliputi kesempatan didalam bekerja, serta konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin banyak peluang dan kesempatan yang diberikan didalam pekerjaan semakin banyak pula pengalaman kerja yang didapatkan sehingga mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3) Karakteristik Struktur Organisasi

Karakteristik struktur organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya yaitu ukuran dan kesatuan organisasi serta sejauh mana control dan sentralisasi otoritas didalam organisasi.

4) Karakteristik Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam hal ini meliputi keterikatan terhadap organisasi, kepentingan personal terhadap organisasi, sikap positif terhadap organisasi, serta hubungan sosial antar anggota didalam organisasi. Apabila keseluruhan faktor tersebut dapat terjaga dengan baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

5) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi diartikan sebagai sampai dimana anggota didalam organisasi

mempersiapkan jika organisasi yang meliputi pimpinan dan rekan kerja mampu memberikan dorongan, kepedulian, menghargai kontribusi anggotanya.

Menurut Kuntjoro (2009) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek yaitu ;

1. Identifikasi wujud sebuah bentuk kepercayaan anggotanya terhadap suatu perusahaan. untuk menumbuhkan identifikasi dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan yang ingin dicapai perusahaan, sehingga dapat mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota karyawan dengan kata lain perusahaan memasukan juga kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan perusahaan. hal ini dapat menumbuhkan suasana saling mendukung antara karyawan dengan perusahaan. dengan adanya hal itu karyawan dapat memberikan tenaga, waktu dan juga pikiran mereka agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Keterlibatan atau bisa disebut dengan partisipasi karyawan dalam aktivitas aktivitas kerja sangat penting diperhatikan, karena dengan adanya keterlibatan karyawan dapat menyebabkan mereka bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja. cara yang dapat dilakukan agar karyawan bisa dilibatkan dalam kerja sama adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang bisa menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa keputusan apa yang sudah diputuskan adalah keputusan bersama. hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.
3. Loyalitas, anggota memiliki loyalitas terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan

dapat mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengarpakan apapun. Keinginan seorang karyawan untuk mempertahankan diri untuk bekerja dalam perusahaan adalah suatu hal yang bisa menunjang komitmen karyawan dimana mereka bekerja (Syamsuri, dkk, 2020).

Menurut Luthans, Colquitt, Lepine, dan Wesson (2014) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam:

a. Komitmen afektif (affective commitment).

Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan pelibatan dalam organisasi dimana seseorang karyawan akan berfikir mengenai hubungan mereka dengan organisasi dalam hal nilai dan kesatuan tujuan. Komitmen afektif (affective commitment) yang terdiri atas beberapa bagian seperti: Tingkat keinginan, hasrat untuk bertahan, bangga menjadi bagian perusahaan.

b. Komitmen kelanjutan (continuance commitment).

Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkan organisasi didasari kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Komitmen kelanjutan (continuance commitment) yang terdiri atas : Sulit meninggalkan perusahaan meski karyawan sangat ingin melakukannya, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja diperusahaan ini dan sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan.

c. Komitmen normatif (Normative Commitment).

Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban yang menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan. Komitmen normatif (Normative Commitment) yang terdiri dari: Tingkat kebanggaan karyawan bekerja dalam perusahaan, tingkat pengorbanan karyawan dalam pekerjaan dan tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Arian, dkk, 2020).

2.1.3. Motivasi

Salah satu hal yang penting dalam menjalankan aspek pemberdayaan karyawan adalah motivasi (dorongan) istilah ini memberikan semangat pada karyawan dengan memanfaatkan karyawan yang dapat menguntungkan suatu perusahaan. upaya mewujudkan hal tersebut dengan memberikan motivasi, karena motivasi itulah yang dapat menentukan perilaku karyawan untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan hal yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini bermaksud untuk memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan (Hidayah & Tobing,2018). Motivasi dan kemampuan seorang karyawan untuk dapat berpartisipasi secara kolektif dalam kinerja karyawan dan tugas kerja yang sulit yang diberikan bertujuan agar dapat memperoleh produktivitas yang maksimal (Simatupang & Saroyeni, 2018).

Motivasi merupakan kekuatan yang membangkitkan, mendorong, mengarahkan dan menopang perilaku. Adanya istilah motivasi ini berhubungan dengan tujuan tujuan yang dimiliki seseorang dengan cara bagaimana yang dapat dilakukan oleh seseorang agar

dapat mencapai tujuannya. Dan dengan cara orang lain berusaha merubah perilakunya (Andika, R., & Darmanto (2020).

Motivasi Kerja adalah keseluruhan proses mengkomunikasikan motivasi yang berkaitan dengan pekerjaan kepada bawahan sehingga mereka mampu melaksanakan tugas yang dimaksudkan tanpa gangguan dan dengan efisiensi ekonomi. Dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, bisnis dimungkinkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan karena karyawan lebih terdorong untuk bekerja keras dan menyumbangkan semua keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya. Tanpa motivasi, seseorang tidak dapat melakukan tugas sesuai dengan standar, jika tidak langsung melanggarnya, karena apa pun yang menjadi motif dan motivator mereka saat bekerja tidak memuaskan mereka (Liana, 2020).

Menurut Rivai dan Sagala (2009) motivasi dibagi menjadi: a.) sebagai suatu kondisi yang dapat menggerakkan manusia kearah yang diinginkan atau dituju. b) suatu keahlian untuk mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara giat sehingga keinginan karyawan dan juga tujuan perusahaan dapat tercapai. c) sebagai inisiasi dan juga pengarahan dalam tingkah laku. d) untuk energy agar membangkitkan, mengarahkan dan untuk memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Rampisela & Lumintang, 2020).

Motivasi merupakan suatu keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu dalam melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang dapat menimbulkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Maka dari itu motivasi bukanlah yang bisa diamati namun hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang terlihat.

Menurut (Siagian, 2002) berpendapat bahwa yang diinginkan oleh seseorang dari pekerjaannya adalah sesuatu yang memiliki arti penting bagi diri seseorang tersebut. Motivasi adalah sebuah proses agar mencoba mempengaruhi seseorang untuk sesuatu yang kita inginkan. Untuk dapat membangun produktivitas dan motivasi terbagi dua hal yang harus dilaksanakan yaitu : (1) carilah pembayaran suatu pekerjaan individual seseorang dan yang ke (2) bantu mereka untuk mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi atau individu bisa tercapai.

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut adalah gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang dapat menggerakkan manusia untuk bertingkah laku maka dengan adanya perilaku tersebut mereka mempunyai tujuan tertentu. Motivasi adalah yang melatar belakangi seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2003) mengatakan motivasi itu berasal dari kata latin *movere* yang artinya adalah dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan untuk manusia khususnya untuk bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu hal yang penting karena dengan adanya motivasi ini dapat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan juga antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Prasetyo & Wahyuddin, 2020).

Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil

kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Selain itu, untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam perusahaan, adanya seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen tentulah sangat dibutuhkan. Karena dengan adanya kemampuan yang dimiliki pemimpin tersebut dapat mempengaruhi dan menggerakkan yang lain untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan (Suryani et al., 2020).

Menurut (Komaruddin, 2019) indikator dalam motivasi yaitu:

- a. Semangat dalam bekerja.
- b. Mempunyai loyalitas yang tinggi dalam bekerja.
- c. Memiliki perasaan bangga dengan tercapainya target/sasaran.
- d. Mempunyai kebebasan menyampaikan suatu pendapat dan gagasan.
- e. Pengembangan potensi dan kemampuan.

Berdasarkan pendapat di atas motivasi intrinsik merupakan motivasi karena pengaruh dari dalam diri seseorang tersebut. Sedangkan indikator dari motivasi Ekstrinsik meliputi Upah/ Gaji, Hadiah/bonus, Hubungan kerja, suasana kerja.

Motivasi adalah kondisi atau energy yang dapat menggerakkan diri seseorang yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan atau bisa dikatakan juga yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja demikianlah yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal. Terdapat 4 dimensi dalam motivasi yaitu :

1. Evaluasi kinerja

Kesempatan untuk dapat memperoleh yang lebih banyak diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan.

2. Kenaikan gaji

Dengan adanya kesempatan ini dapat memperoleh komisi yang lebih banyak dan juga dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan.

3. Bonus

Dengan adanya pemberian bonus kepada karyawan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

4. Kesempatan promosi

Pemberian promosi yang sama pada setiap karyawan yang ada diorganisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.4. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga mereka mau melakukan kehendak pimpinan agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi meskipun secara pribadi hal demikian mungkin tidak disukai. Ada tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer yaitu sebagai berikut: perilaku berorientasi pada tugas, perilaku berorientasi pada hubungan dan hubungan partisipatif. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk dapat mempengaruhi baik itu individu maupun sekelompok orang agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Jumady, 2020). Kepemimpinan dalam organisasi perlu dimiliki oleh seluruh anggota internal organisasi apapun visi dan misinya, maka dari itu suatu organisasi atau perusahaan perlu adanya sosok pemimpin yang dapat menjadi contoh bagi anggotanya (Paais & Pattiruhu, 2020).

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku seseorang menunjukkan ketika mencoba agar dapat mempengaruhi kegiatan orang lain seperti yang dirasakan oleh orang lain. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. maka dari itu pemimpin dalam perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia dengan memperhatikan dari segi peningkatan kualitas tenaga kerja dan juga semangat para karyawannya, maka bisa diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawannya (Suryani dkk, 2020).

Kepemimpinan adalah kata yang diambil dari kata kata yang umum dipakai dan gabungan dari kata ilmiah yang tidak tidak bisa didefinisikan kembali secara tepat. Peneliti mendefinisikan bahwa kepemimpinan sesuai dengan perspektif individualnya dan aspek gejala yang paling menarik perhatiannya. Sebagaimana dari definisi tentang kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang telah disengaja oleh seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat kepada orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam sebuah kelompok maupun perusahaan. berdasarkan uraian yang ada diatas dapat diambil suatu kenyataan banyaknya definisi kepemimpinan disebabkan oleh penelitian mengenai kepemimpinan, dimana masing masing peneliti mendefinisikan sebuah kepemimpinan berdasarkan sudut pandang peneliti atas peristiwa kepemimpinan yang sedang mereka teliti (Zebua, 2017).

Menurut (Isniar Budiarti at all, 2018) mengatakan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi seseorang terhadap pencapaian organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu timbal balik dan terjadi antara orang-orang. Kepemimpinan ini bersifat kreatif, selalu dinamis dan selalu melibatkan penggunaan kekuasaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan suatu proses aktivitas sosial fungsional untuk dapat mempengaruhi perilaku seseorang maupun sekelompok orang agar dapat mencapai tujuan pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya rasa perasaan yang positif dalam diri seseorang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Iqbal, M. 2019).

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang menjadi perilaku seorang pemimpin menurut (Hasibuan, 2006) yaitu sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan yang berorientasi pada sebuah prestasi (achievement oriented leadership). Pemimpin menetapkan sebuah tujuan yang bersifat menantang, seorang pemimpin tersebut berharap agar bawahan berusaha mencapai suatu tujuan tersebut semaksimal mungkin, selain itu pemimpin juga menunjukkan rasa percaya diri kepada bawahannya dan pemimpin akan memenuhi tuntutan bawahannya.
- b. Kepemimpinan direktif (directive leadership) seorang pemimpin memberikan kesempatan untuk bawahannya agar dapat mengetahui apa yang menjadi harapan bagi pemimpinnya dan pemimpin mengatakan kepada bawahannya tentang bagaimana dapat melaksanakan suatu tugas yang baik. Gaya ini dapat dikatakan bahwa mengandung arti pemimpin berorientasi pada sebuah hasil.
- c. Kepemimpinan partisipatif (participative leadership) pemimpin dapat berkomunikasi dengan bawahannya dan juga bertanya untuk mendapatkan masukan dan saran dalam rangka mengambil suatu keputusan.

- d. Kepemimpinan suportif (*supportive leadership*), usaha seorang pemimpin agar bisa mendekati diri dan bersikap ramah serta menyenangkan kepada karyawannya (Rina, R. 2020).

Ada 4 aspek penting yang perlu dipahami oleh seorang pemimpin sebuah perusahaan dalam konteks kebijakan bisnis yang isinya menyangkut pemeliharaan dan pengembangan SDM.

1. Kepemimpinan dapat menyangkut orang lain untuk hal ini karyawan yang menjadi bawahan. Ini berarti bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan dan juga harus cerdas untuk mempengaruhi orang lain.
2. Kepemimpinan menyangkut kemampuan dan kecerdasan seseorang agar dapat menumbuhkan, komitmen, kerjasama, dan kesetiaan mereka dapat bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Kepemimpinan menyangkut kemampuan dan juga kecerdasan untuk mengadakan suatu pembagian tugas, tanggung jawab serta keberanian untuk melimpahkan wewenang kepada orang lain.
4. Kepemimpinan juga menyangkut masalah pencapaian tujuan entah itu tujuan individu, kelompok, organisasi dan tujuan masyarakat. Maka dari itu seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dan kecerdasan dalam merumuskan visi dan misi serta kebijakan program dan harus memiliki kecerdasan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah diputuskan (Sugiarti, 2019).

Ada beberapa indikator kepemimpinan menurut (Rivai, 2012) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan untuk membina sebuah kerjasama dan juga hubungan yang baik.
 - a. Membina sebuah kerjasama dan hubungan baik dengan semua karyawan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab oleh masing masing individu.
 - b. Kemampuan pemimpin tentang memotivasi bawahanya.
 - 2) Kemampuan yang efektif
 - a. Dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan diluar kemampuan.
 - b. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
 - c. Selalu hadir tepat waktu dan tidak pernah terlambat.
 - 3) Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Memutuskan sesuatu dengan cara musyawarah.
 - b. Bisa menyelesaikan setiap masalah dengan baik.
 - c. Bisa meneliti permasalahan yang terjadi didalam pekerjaan.
 - 4) Kemampuan tentang mendelegasikan tugas & waktu
 - a. Bersedia membawa kepentingan pribadi dan organisasi untuk kepentingan yang lebih luas yakni kepentingan organisasi menggunakan sisa untuk keperluan pribadi.
 - b. Sanggup menyelesaikan tugas sesuai dengan yang sudah ditargetkan.
 - 5) Agresif dalam bekerja
- Produktivitas yang tingkat tinggi bisa dihasilkan dengan keahlian, rajin, sehat, disiplin dan agresif atau kemauan dalam melakukan pekerjaan.

- 6) Mempertahankan dan juga menjaga stabilitas kerja.

Performa seperti yang diatas harus dapat dipertahankan agar bisa menjaga kestabilan kerja sehingga akan terbentuk suatu budaya organisasi yang kuat. Seorang pemimpin juga perlu untuk menilai bagaimana cara kerja karyawannya karena sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan para karyawannya agar dapat mensukseskan tujuan dari perusahaan tersebut. Produktivitas kerja seorang karyawan menjadikan suatu tolak ukur penilaian suatu perusahaan (Iqbal, M. 2019).

2.2. Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini ada beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas tentang teori yang berkaitan dengan “pengaruh komitmen organisasi, Motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan”

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Intan Nursanti (2018)	Kinerja pegawai, komitmen organisasi dalam produktivitas kerja pegawai	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan kontribusi kinerja karyawan lebih besar daripada komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan secara simultan keduanya sangat berpengaruh dan signifikan terhadap

				produktivitas kinerja karyawan
	Didik Hikmah Perkasa dkk (2022)	Efek komitmen organisasi, komunikasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Apartemen X Jakarta	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif	Hasil penelitiannya dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang SDM yang berhubungan dengan komitmen organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja apartemen X . maka dari itu hasil uji penelitian ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh sistem simultan antara variabel variabelnya sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada apartemen X Jakarta.
	Suryaman & Nindia (2021)	Pengaruh kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Putra gerem jaya – merek	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan kedisiplinan berpengaruh tidak positif dan juga bisa dikatakan tidak signifikan juga, sedangkan komitmen organisasi & berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan sebanyak 69% pada produktivitas kerja karyawan sedangkan yang

				lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor yang lain yang belum diteliti.
	Sri Purnamasari & Anak Agung Au Sriathi (2018)	Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi karyawan terhadap komitmen organisasional PT GED DENPASAR	Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan simultan dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional
	Dwi Dian Prasetio dkk (2019)	Budaya organisasi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri	Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh secara simultan dalam budaya organisasi, motivasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai dinas lingkungan hidup Kabupaten Wonogiri dan juga berpengaruh terhadap semua variabel variabel yang ada pada penelitian ini sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dinas lingkungan hidup Kabupaten Wonogiri.

	Destiana Utarindasari & Wilter Slamet H. S (2021)	Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh	Hasil dari penelitian ini adalah hubungan insentif terhadap gaya kepemimpinan hanya berpengaruh sebanyak 0.9% hal seperti ini bisa ditunjukkan insentif yang diberikan oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan masih terbilang lemah di PT tersebut. Tapi insentif sangat mempengaruhi variabel motivasi kerja. selanjutnya gaya kepemimpinan tidak tidak begitu signifikan mempengaruhi suatu variabel motivasi kerja, pengaruh positif yang terbilang cukup signifikan antara variabel motivasi kerja pada produktivitas dinyatakan dalam sebuah bentuk persamaan regresi Y.
	Mohammad Yahya Arief & Umi Afifa (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi Intrinsik

		Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember		dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang sangat positif terhadap suatu variabel produktivitas kerja karyawan pada PT yang sedang diteliti.
	Arivia Ruli Ardiansari & Sri Haryani (2018)	Pengaruh K3, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta	Penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan metode kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah variabel K3, komitmen organisasi dan motivasi kerja bisa dikatakan secara persial berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan hasil analisis regresi linear berganda mwngetakan dari ketiga variabel tersebut semuanya sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar.
	Ezky Tiyasiningsih (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan PDAM TIRTA SIAK PEKANBARU	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif	Hasil dalam penelitian ini menunjukan dalam regresi simultan bahwa variabel independen yang diteliti (kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi) mempunyai hal

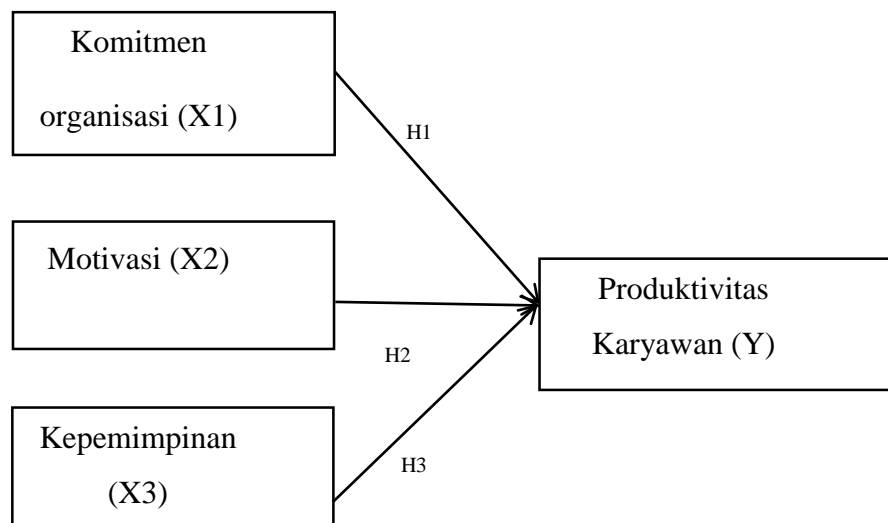
				yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen besarnya dari efek yang disebabkan oleh (R ²) oleh 3 variabel secara bersamaan pada dependen variabel 63,90% sedangkan sisanya 36,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti ini
	Novia Ridha Umami (2022)	Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Cuci Jeans Desa Sapugarut Pekalongan	Metode yang digunakan oleh peneliti ini adalah kuantitatif	Hasil dari peneliti ini menunjukkan da hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen kerja pada produktivitas kerja dilihat dari value (r) = 0,691 dan value (F) = 244.271 dengan sig 0.000<0.05. ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai korelasi (r) =0,575 dengan Sig (1-Tailed) 0,000<0,05. Selanjutnya ada positif yang signifikan hubungan antara komitmen kerja dengan produktivitas

				karyawan dapat dilihat dari nilai korelasinya dan efektif kontribusi hubungan antara motivasi kerja dan komitmen untuk bekerja produktivitas.
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang, kajian teori dan penelitian terdahulu diatas disusun satu kerangka konseptual yang menggambarkan pengaruh antar variable independen yrthadap variabel dependen. Berdasrkan latar belakang, kajian teori dan penelitian terdahulu dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.3 Model Hipotesis



2.4. Pengembangan Hipotesis

Creswell (dalam Dewi, 2021) menyebutkan jika hipotesis merupakan suatu pernyataan yang didalamnya terdapat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hipotesis yang terdapat di dalam penelitian kuantitatif yang berisi proyeksi hubungan antara variabel penelitian. Hipotesis pada penelitian kuantitatif pada umumnya berisi prediksi atas populasi suatu obyek penelitian yang diuji berdasarkan prosedur statistik untuk kemudian peneliti mampu mendiskripsikan hasil dugaannya berdasarkan data dan sampel penelitian.

2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Sunarto (2005) mengatakan bahwa komitmen merupakan kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari: (a) penyatuan dengan suatu tujuan dan nilai nilai yang ada diperusahaan (b) keinginan agar tetap berada dalam keterlibatan suatu aktivitas dalam perusahaan (c) kesediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan. Komitmen organisasi merupakan hubungan emosional dengan perusahaan tertentu yang ditandai oleh parameter utama dalam sikap karyawan pada organisasi dan keterlibatan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan sebagai bagian dari peranya dan juga memiliki perasaan kesetiaan pada organisasi. Sedangkan menurut Robert dan Kinicki (2011) komitmen organisasi merupakan cerminan seorang karyawan dalam mengenali suatu organisasi dan terikat pada tujuan organisasi. Ini merupakan sikap kerja yang penting sebab orang-orang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan ketersediannya untuk dapat bekerja lebih keras demi mencapai tujuan perusahaan dan juga memiliki hasrat yang besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan (Noviardy & Aliya, 2020).

Kurangnya perhatian terhadap komitmen organisasi dapat memberikan efek negative pada produktivitas karyawan yang kebanyakan berkontribusi besar terhadap kegagalan organisasi/perusahaan yang tidak mencapai tujuan yang telah dibuatnya. Dapat dilihat dari penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja disuatu perusahaan. Dalam penelitian ini memusatkan pada variabel komitmen organisasi. Dengan adanya pengaruh positif dan signifikan dari komitmen terhadap produktivitas kerja (Ariani dkk,2020).

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di di Lokananta Record- Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta

2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kayawan

Menurut (Andreman, 2022) Motivasi adalah kondisi psikologis dari sebuah hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor dari luar yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Ushioda (2011) mengatakan dalam pengembangan konsep konsep motivasi sudah berkembang teori teori motivasi yang bisa memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para karyawan perusahaan, dimulai dari teori motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari maslow teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi Hygiene dan motivator oleh Herzberg yang semuanya dapat dikatakan bertitik tolak dari kebutuhan individu. Sedangkan menurut (Bubeck et al,2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang yang memberikan energy, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan (Yasen, S. 2022). Penelitian yang dihasilkan oleh Hamali (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang ada diperusahaan. Motivasi juga memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan produktivitas karyawan. pengaruh yang dikatakan positif ini menyatakan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai dorongan motivasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Purnami & Utama, 2019).
H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di di Lokananta Record- Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta

2.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan suatu perusahaan. ada orang lain untuk mempengaruhi seseorang agar mau berkontribusi untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. ada berbagai tipologi kepemimpinan, tergantung dari sudut pandang yang sedang digunakan (Kelana, 2021). Sedangkan menurut James et al (2016) gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola perilaku yang disenangi pemimpin dalam proses mengarahkan seseorang dan dapat mempengaruhinya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, sikap, sifat, keterampilan yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba untuk mempengaruhi kinerja karyawannya (Tarigan, 2020). Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. hal ini dapat dikatakan bahwa kepentingan itu sangat penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja didalam perusahaan. Hasil penelitian dari Maulidar, Musnadidan Yunus yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Rumondor, 2019).

H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di
Lokananta Record- Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis Penelitian

Untuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu memilih dengan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif adalah suatu pendekatan yang dapat digunakan oleh peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data tersebut menggunakan instrument penelitian dan juga menggunakan analisis statistic. (Erlagista Eka Saputri, 2020)

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuisisioner adalah karyawan di Lokananta sendiri, sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan pengolahan data setelah data sudah terkumpul melalui kuisisioner untuk langkah selanjutnya yaitu melakukan tabulasi yaitu memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis kuantitatif akan tetapi sebelum melakukan uji kualitas data penulis terlebih dahulu melakukan uji kualitas data dengan pengujian validitas dan reabilitas (Tunjung Sari, 2011).

Dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan berasal dari responden semua karyawan yang ada di Lokananta, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan dalam produktivitas karyawan.

1.2. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dari persiapan sampai penyusunan laporan penelitian dimulai pada bulan Januari 2023 sampai dengan selesai. Wilayah yang kami teliti berada di daerah dengan alamat: Jl.A.Yani No.379 A, Purwosari, Laweyan, Surakarta.

1.3. Populasi dan Sampel

1.3.1. Populasi

Populasi adalah semua data data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang sudah di tentukan. Populasi ini berkaitan dengan data yang valid. Jika manusia memberikan data, maka ukuran ataupun banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Saputro & Riyadi, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di perusahaan Lokananta Record-perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta yang berjumlah 40 karyawan.

1.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan sebagian dari beberpa jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sumiatik, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, namun dalam sampling jenuh ini menggunakan penilaian personal dari penelitian. Selanjutnya dari populasi tersebut dapat diambil sampel karyawan Lokananta, penentuan kuota sampling dalam

penelitian ini merupakan penelitian yang penelitiannya lebih dari 30 responden dan kurang dari 500 responden itu sudah memadai dan juga sudah dianggap valid. Maka dari itu sampel pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan yang ada di Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI cabang Surakarta.

1.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Non probability yakni sampel jenuh atau bisa disebut dengan total sampling. Menurut Sugiyono (2012) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan cara mengambil semua apopulasi sebagai responden atau sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta (Putri & Ratnasari, 2019).

3.4.1 Jenis data dan sumber data

Adapun sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung yang bersumber dari responden penelitian. Sumber data primer yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu berasal dari angket atau kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh jawaban langsung dari responden terkait dengan pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Sumber data primer selanjutnya berasal dari observasi secara langsung di Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta., dan wawancara secara langsung kepada responden penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan peneliti berdasarkan sumber-sumber yang telah ada sebelumnya (Nurdin & Hartati, 2019). Sumber data sekunder yang digunakan di dalam penelitian ini berasal dari web resmi Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta., jurnal-jurnal penelitian, buku literature, dan artikel yang mengkaji terkait Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. untuk dijadikan sebagai refrensi penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang menanyakan beberapa pertanyaan pada responden, dengan alternative jawaban yang telah disediakan oleh peneliti (Sari&Dewi, 2017). Skala yang digunakan dalam kuisisioner yaitu skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur opini tentang suatu peristiwa. Skala likert mempunyai dua bentuk pertanyaan positif dan negative. Untuk pertanyaan positif diberi nilai 5,4,3,2,1 sedangkan pertanyaan negatif diberi nilai 1,2,3,4,5 (Pranatawijaya et al,2019). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert Skah Keterangan Peryatan Positif

Skala	Keterangan	Pernyataan positif
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Pengumpulan data dalam penelitian ini tidak hanya dengan kuisioner saja tetapi dengan wawancara dan observasi pada perusahaan yang sedang diteliti. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin mengetahui informasi lebih detail tentang responden (Sugiyono, 2016). Wawancara ini dilakukan dengan pimpinan perusahaan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta agar bisa mendapatkan informasi dan data lainya yang akan diperlukan.

1.5. Variabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel komitmen organisasi (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y). maka sebagai berikut ini penjelasan mengenai tiap variabel :

1.5.1. Variabel Dependen

Variabel ini merrupakan variabel yang menjadi perhatian oleh para peneliti. Dalam sebuah masalah dapat dilihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. (Ferdinand,2006:25) maka

dengan ini didalam penelitian kali ini variabel dependennya adalah produktivitas karyawan (Untan, 2017).

1.5.2. Variabel Independen

Menurut (Ferdinand, 2006) variabel Independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel Dependen, baik yang pengaruhnya positif atau yang pengaruhnya negative. Sebagai variabel Independen (bebas) dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi (X1)
2. Motivasi Karyawan (X2)
3. Kepemimpinan (X3)

3.6. Definisi operasional Variabel

Definisi operasioanal yang digunakan untuk menentukan jenis jenis indikator dari variabel yang terikat dalam penelitian ini. definisi operasional variabel ini juga bertujuan untuk menentukan skala dari masing masing variabel, sehingga penguji hipotesis dengan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Tabel 3.2
Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan

Jenis variable	Definisi variable	Variabel indikator
Komitmen organisasi	Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi/perusahaan (Riwekore et all., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Affective commitment (komitmen efektif) 2. Continue commitment (komitmen kontinu) 3. Normative commitment (komitmen normative) (Arian, dkk, 2020)

Motivasi	Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang karyawan yang terarah untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan (Syahputra dkk,2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat dalam bekerja 2. Mempunyai loyalitas yang tinggi dalam bekerja 3. Memiliki perasaan bangga dengan tercapainya target/sasaran 4. Mempunyai kebebasan menyampaikan suatu pendapat dan gagasan 5. Pengembangan potensi dan kemampuan (Suryani et al., 2020)
Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya rasa perasaan yang positif dalam diri seseorang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Iqbal, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk membina sebuah kerjasama dan juga hubungan yang baik (kemampuan pemimpin tentang memotivasi bawahanya) 2. Kemampuan yang efektif (meyelesaikan tugas dengan tepat waktu,) 3. Kepemimpinan yang partisipatif (bisa menyelesaikan setiap masalah dengan baik) 4. Kemampuan tentang mendelegasikan tugas dan waktu (bisa menyelesaikan tugas sesuai target) 5. Agresif dalam bekerja 6. Mempertahankan dan juga menjaga stabilitas kerja (Iqbal, 2019).
Produktivitas karyawan	Produktivitas merupakan sikap mental memuliakan suatu pekerjaan dan didasari motivasi yang kuat dan juga berusaha	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan (ketelitian dalam pekerjaan)

	<p>untuk mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Widodo, 2009).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kuantitas pekerjaan (berkontribusi, volume keluaran) 3. Supervise yang dibutuhkan (saran, arahan, perbaikan) 4. Kehadiran (ketepatan waktu) 5. Konservasi (pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan) (Latief, 2015).
--	----------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.7. Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2013) mengatakan bahwa teknik analisis data ialah aktivitas yang dikerjakan setelah seluruh jawaban yang telah terkumpul. Aktivitas menganalisis ini meliputi mengumpulkan data sesuai dengan variabel dan responden penelitian, mengolah dan menganalisis data menggunakan alat bantu kemudian disimpulkan. Kegiatan analisis data ini dimaksudkan untuk melihat adanya pengaruh variabel komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan pada produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Analisis tersebut memakai alat bantu SPSS versi 25.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran dengan cara deskriptif tentang bagaimana tanggapan responden dengan

masing masing variabel peneliti yaitu dengan metode umum, jaringan sosial, perilaku membangun suatu jaringan dan dimensinya. Selain itu nilai nilai yang terdiri dari keterbukaan terhadap kemampuan sosialisasi, pengalaman dan bagaimana cara untuk mengatasi tekanan. Gambaran deskriptif dapat dilihat dari mean, nilai minimum dan maksimum serta nilai standar (Deviasi Satria, dkk, 2017).

3.7.2 Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sejauh mana alat ukur yang digunakan menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Menurut pendapat Sugiyono (2012:348) validasi merupakan hasil ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti. Uji validasi digunakan agar adapt mengetahui apakah setiap butir dalam instrument itu valid atau tidak valid (Sinaga, 2020). Pengujian validasi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (korelasi total item yang dikoreksi) dari output terhadap r tabel. Sebuah pernyataan survai valid jika r hitung $>$ r tabel dan sebuah pernyataan survai tidak valid jika r hitung $<$ r tabel (Sugiyono, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran instrument yang bisa dipercaya serta dapat dipertanggung jawabkan. Bisa dikatakan reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala yang sama (Ghozali 2007). Dalam melakukan uji reliabilitas

instrument ini, peneliti menggunakan banuan SPSS nilai nilai untuk penguji reabilitas berasal dari hasil item kuisioner yang sudah valid. Item yang tidak lolos uji validasi sebelumnya tidak dapat dilibatkan dalam uji reabilitas ini. instrument dianggap mempunyai tingkay reabilitas yang tinggi jika koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0,6 (Astuti, E.A. 2017).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi kalsik merupakan suatu pengujian terhadap model regresi agar dapat menghindari penyimpangan pada model regresi dan untuk mendapatkan model regresi yang lebih akurat. Dalam uji ini terdapat empat uji yakni: uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi (Mulyono,2019).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah cara yang digunakan untuk melihat terdapat distribusi secara normal atau tidak dari residual model penelitian Ghozali, (2018). Uji ini dapat diketahui melalui penyebaran data serta sumber diagonal grafik normal *probabiliity plot of regression standardddized* maupun di uji dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*. Uji *Kolmogrov-Sinrnov* dapat diuji dengan membuat hipotesis, sebagai berikut:

- a. H_0 : terdistribusi normal, apabila signifikansi $> 0,05$.
- b. H_a : tidak terdistribusi normal, apabila signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Multikolineritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan VIF (variabel Inflation Factor) dan derajat korelasi antar variabel independen. Dikatakan bebas multikolinieritas jika, nilai VIF adalah < 10 , dengan toleransi lebih besar atau sama dengan 0,10 (Setiawati, 2021).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi melihat ketidaksamaan variance dari residual satu peninjauan ke peninjauan yang lain dalam model pengujian Ghozali (2018). Model regresi yang baik sepatutnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada model regresi berganda tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara melihatnya yaitu dengan grafik scatterplot, jika titik-titik menyebar diatas atau dibawah 0 pada sumbu Y. kemudian dapat diketahui pula dengan Uji Glejser, jika diperoleh nilai sig $> 0,05$ maka menandakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Ketetapan Model

Uji ketepatan model dapat digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel pada saat mengukur nilai actual. Uji akurasi model digunakan untuk mengukur konsistensi fungsi regresi sampel dan mengukur nilai actual secara statistic. Uji akurasi model bisa dilakukan dengan mengukur koefisien determinasi (Adjusted R^2) dan uji Statistik F.

1. Uji koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien uji ini menunjukkan seberapa baik persentase variabilitas independen digunakan menjelaskan variabilitas dependen. Koefisien determinasi R² mempunyai nilai antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R² kecil menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, tetapi jika nilai koefisien determinasi R² mendekati 1 maka variabel independen yang digunakan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Jaya, 2018).

2. Uji Statistik F

Uji F merupakan uji yang memiliki tujuan agar mengetahui apakah variabel independen secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Distribusi nilai F hanya serarah kearah positif jika hasil F hiyung lebih besar dari 4, maka dengan demikian model yang diuji dengan pilihan variabel yang dipilih sudah tepat (Duli, 2019). Uji F dilakukan pada taraf signifikansi 5%

Jika nilai F hitung $> F_{table}$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen secara simultan, namun jika F hitung $< F_{table}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan. Jika tingkat probabilitas ($\text{sig } t$) > 0.05 maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan (Astuti, 2019).

3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan dalam penelitian ini ketika ada beberapa variabel independen dalam penelitian. Analisis regresi adalah analisis tentang bentuk hubungan linier

antara variabel terikat (respon) dan variabel bebas. Dalam analisis regresi dikembangkan suatu rumus estimating equation (persamaan regresi) untuk menaksir persamaan yaitu dengan rumus yang menentukan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi terutama digunakan untuk tujuan prediksi dan model memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen (Aini,2021). Formulasi persamaan regresi berganda sendiri yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas karyawan

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X1 : Komitmen organisasi

X2 : Motivasi

X3 : Kepemimpinan

e : Kesalahan Residual (error)

3.7.6 Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Definisi uji hipotesis (Uji t) untuk menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel independen ke variabel dependen. Untuk uji persial dalam riset ini memakai signifikansi 0,1 dengan kriteria berikut ini:

- a. Apabilat-statistika > t-tabel menandakan terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.
- b. Apabila t-statistika < t-tabel menandakan tidak terdapat pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.

- c. Apabila nilai $\text{Sig} < 0,1$, mengartikan hipotesis diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Karakteristik bagi responden yang perlu untuk disajikan pada sebuah riset untuk mendeskripsikan keadaan maupun kondisi responden untuk menghasilkan informasi tambahan dalam membantu memahami hasil penelitian. Pada subbab ini disajikan gambaran data deskriptif guna memperkuat analisa kuantitatif serta menggambarkan determinan dari produktivitas karyawan Lokananta Record- Perum Percetakan RI Cabang Surakarta. Terdapat 4 karakteristik responden yakni identitas responden, jenis kelamin, usia, devisi kerja. Dari 40 lembar kuesioner yang disebarakan keseluruhan responden mengisi kuesioner tersebut sehingga layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

4.2. Deskripsi Identitas Responden

Karakteristik responden ini digambarkan sesuai dengan kondisi yang terjadi pada responden dalam memberikan informasi tambahan. Berdasarkan penyebaran instrument penelitian produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta, sampel yang diperoleh 40 responden karakteristik responden yang didapat seperti: jenis kelamin, lama bekerja dan devisi kerja.

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin disajikan dalam table berikut:

Tabel 4 .1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki – laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Total	40	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dilihat data table diatas, menunjukkan bahwasanya dari 40 responden yang diperoleh, jumlah responden laki – laki berjumlah 30 responden dengan presentase 75%, untuk responden perempuan diperoleh sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 25%. Dengan demikian pada penelitian ini mayoritas responden dilihat dari jenis kelaminnya adalah laki laki dengan perbandingan 75% >25% dibandingkan dengan perempuan .

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden dilihat dari klasifikasi usia dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 tahun	10	25%
1- 5 tahun	18	45 %
6-10 tahun	11	27,5%
11-15 tahun	-	-
>20 tahun	1	2,5%
Total	40	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwasanya untuk klasifikasi berapa lama mereka bekerja terbagi menjadi 5 kelompok lama bekerja yaitu <1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun dan > 20 tahun. Berdasarkan hasil table diatas mayoritas lama karyawan bekerja pada penelitian ini yaitu responden < 1 tahun sebanyak 10 responden atau 25%, sedangkan 1-5 tahun sebanyak 18 responden atau 45%, 6-10 tahun sebanyak 11 orang atau 27,5 %. 11-15 tahun tidak ada. Dan yang terakhir adalah > 20 berjumlah 1 responden dengan nilai presentase sebanyak 2,5%.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Kerja

Deskripsi karakteristik responden dilihat dari jenis devisi pekerjaanya disajikan dalam table berikut:

Tabel 4.3
Devisi Pekerjaan

Devisi	Jumlah	Presentase
Kepala Cabang	1	2,5%
Pemasaran	3	7,5%
Administrasi	2	5%
BN-TBN (percetakan)	32	80%
Produksi	2	5%
Total	40	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwasanya untuk klasifikasi devisi setiap karyawan bekerja pada bidangnya terbagi menjadi 5 kelompok lama bekerja yaitu kepala cabang, pemasaran, administrasi, BN-TBN (percetakan) dan produksi. Berdasarkan hasil table diatas mayoritas devisi dalam perusahaan pada penelitian ini yaitu responden kepala cabang sebanyak 1 responden atau 2,5%, sedangkan devisi pemasaran sebanyak 2 responden atau 7,5 %, administrasi sebanyak 2 orang atau 5 %. Selanjutnya devisi BN-TBN (percetakan) sebanyak 32 responden atau 80% dan yang terakhir adalah devisi produksi berjumlah 2 responden dengan nilai presentase sebanyak 5 %.

4.3. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistika yang berfungsi menguji data melalui pendeskripsian maupun penggambaran data yang telah dikumpulkan. Analisis ini tidak memiliki maksud menyimpulkan secara umum. Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk mengetahui nilai secara *maximum*, *minnimum*, *mean*, serta *standard devation* data yang terkumpul.

Tabel 4.4
Hasil Uji Analisis Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	40	17	30	23.45	3.358
Motivasi	40	14	25	19.90	2.560
Kepemimpinan	40	13	30	22.10	3.685
Produktivitas	40	15	25	20.75	2.022
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS.25, (2023)

Merujuk pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai *mean* Komitmen Organisasi sebanyak 23,45, nilai minimal 17, nilai maksimal 30 serta untuk nilai *standard deviatitation* 3,358. Selanjutnya nilai tengah untuk variabel sikap motivasi hasilnya ialah 19,90, nilai minimal 14, nilai maksimal 25, dan untuk nilai *standard deviatitation* 2,560. Sedangkan, untuk nilai tengah kepemimpinan yaitu 22,10, nilai minimal 13, nilai *maximum* 30, serta untuk nilai standar deviasi 3,685. Nilai *mean* produktivitas karyawan ialah 20,75, nilai minimal 15, nilai *maximum* 25, untuk nilai standar deviasi adalah 2,022.

4.4. Hasil Pengujian dan Hasil Analisis

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan yang dipakai untuk menguji atau mengukur valid tidaknya dalam kusioner penelitian tersebut. Besarnya *degree of freedom* dengan rumus ialah $(df) = n-2$ dengan jumlah sampel 40, maka df hitung $40-2 = 38$ atau df 38 dengan menggunakan *alpha* 0,05 diperoleh di r tabel ialah 0,3120. Simpulannya jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 4.5
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> table	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,779	0,312	Valid
	X1.2	0,762	0,312	Valid
	X1.3	0,783	0,312	Valid
	X1.4	0,793	0,312	Valid
	X1.5	0,698	0,312	Valid
	X1.6	0,829	0,312	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,560	0,312	Valid
	X2.2	0,771	0,312	Valid
	X2.3	0,641	0,312	Valid
	X2.4	0,640	0,312	Valid
	X2.5	0,734	0,312	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,814	0,312	Valid
	X3. 2	0,804	0,312	Valid
	X3.3	0,817	0,312	Valid
	X3. 4	0,696	0,312	Valid
	X3.5	0,748	0.312	Valid

	X3.6	0,838	0,312	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,730	0,312	Valid
	Y.2	0,651	0,312	Valid
	Y.3	0,565	0,312	Valid
	Y.4	0,705	0,312	Valid
	Y.5	0,675	0,312	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS.25, (2023)

Pada tabel 4.5 dapat dijelaskan keseluruhan butir pertanyaan mendapatkan r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,3120). Hal tersebut menunjukkan item yang digunakan bersifat valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya yaitu uji reabilitas yang dipakai untuk melihat tingkat kepercayaan dalam menguji kuesioner yang disebarkan. Salah satu caranya yaitu dengan *Cronbach Alpha*, apabila $\alpha > 0,60$ menandakan reliabel.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabeli	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,864	Reliabel
Motivasi	0,703	Reliabel
Kepemimpinan	0,876	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,685	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS.25, (2023)

Mengenai tabel 4.6 bahwa semua butir jawaban dari hasil kuesioner dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel mendapatkan *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka instrument penelitian dikatakan reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

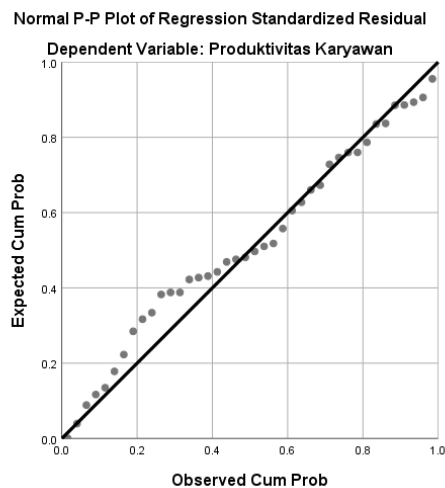
4.5.1. Uji Normalitas

Untuk menganalisis terdistribusi normal atau tidaknya variabel pengganggu atau residual diperlukan uji normalitas. Adapun cara untuk melihatnya yaitu uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*.

Tabel 4.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52663585
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.059
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 4.8
Grafik Uji Normalitas



Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS.25, (2023)

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 4.7, *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, mengartikan residual mempunyai distribusi secara normal.

Berdasarkan hasil table 4.8 grafik normalitas P-P Plot terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut telah berdistribusi dengan normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Dimaknai sebagai pengujian yang berguna untuk mengetahui suatu model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji uji ada maupun tidak multikolinieritas diketahui melalui nilai tolerance maupun *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.289	1.602			
	Komitmen Organisasi	.481	.104	.378	.805	1.242
	Motivasi	.375	.130	.475	.588	1.702
	Kepemimpinan	.388	.086	.410	.652	1.535
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS.25, (2023)

Mengenai tabel 4.9 diperoleh informasi nilai *tolerance* untuk variabel Komitmen Organisasi 0,805, motivasi 0,588, kepemimpinan 0,652. Keseluruhan nilai *tolerance* dari ketiga variabel lebih tinggi dari 0,1. Nilai VIF dari variabel komitmen organisasi adalah 1,242, variabel motivasi adalah 1,702, variabel kepemimpinan adalah 1,535. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan penilaian tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian ketiga variabel bebas diatas dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui terdapat atau tidaknya kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Pada riset ini menggunakan uji *Glejser* untuk mendeteksi. Cara pengambilan keputusannya yakni ketika nilai signifikansi diatas 0,05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.503	1.002		3.498	.001
	Komitmen Organisasi	.011	.065	.019	.175	.862
	Motivasi	-.118	.078	-.297	-1.514	.139
	Kepemimpinan	-.093	.054	-.210	-1.723	.088

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS.25, (2023)

Berasarkan table 4.10 uji glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dan hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dilihat dari table signifikansi (sig) variabel komitmen organisasi (X1) sebesar $0,862 > 0,05$, variabel motivasi (X2) sebesar $0,139 > 0,05$ dan variabel kepemimpinan (X3) $0,88 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas tersebut dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.6. Uji Ketepatan Model

4.6.1. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (Adjusted R²) memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana variabel bebas memiliki kemampuan menjelaskan terhadap variabel terikat dengan melihat Adjusted Square.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisin Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.488	1.862
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan				

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS.25, (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square adalah sebesar 0,488 atau sama dengan 48,8%. Angka tersebut menunjukkan komitmen organisasi (X1), motivasi (X2) dan kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 48,8% dan sisanya sebesar 42,2 % dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti.

4.7. Uji F

Uji bertujuan untuk memperlihatkan keseluruhan variabel independen apakah dapat mempengaruhi dependen secara simultan. Ketika F hitung > F tabel mengartikan seluruh variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.606	3	22.869	9.057	.000 ^b
	Residual	90.894	36	2.525		
	Total	159.500	39			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi						

Sumber: Sumber Data Primer yang Diolah dengan SPSS.25, (2023)

Tabel 4.12 menunjukkan informasi bahwa nilai F tabel untuk nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan *regression* $df = n - k - 1$ atau $df = 40 - 3 - 1 = 36$ dengan F tabel sebesar 2,87. Sedangkan nilai F hitung $9,057 > F_{\text{tabel}} 2,87$. Kemudian, untuk nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Hal tersebut menandakan bahwa secara serentak variabel X1, X2, dan X3 dapat mempengaruhi Y

4.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan ketika jumlah variabel bebas yang digunakan dua atau lebih, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X1), motivasi (X2), kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.289	1.602		3.301	.001
	Komitmen Organisasi	.481	.104	.378	4.618	.000
	Motivasi	.207	.099	.230	2.092	.004
	Kepemimpinan	.388	.086	.410	4.514	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS.25, (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 untuk hasil uji analisis regresi linier berganda dengan penjabaran berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,289 + 0,481 X_1 + 0,207 X_2 + 0,388 X_3 + 1,602 e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas karyawan

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X1: Komitmen organisasi

X2: Motivasi

X3: Kepemimpinan

e : Kesalahan Residual (error)

Berikut penjabaran hasil analisis regresi linear berganda:

1. Nilai konstanta (α) minat menggunakan produktivitas karyawan (Y) senilai 5,289 yang menyatakan bahwa apabila variabel komitmen organisasi (X1), motivasi (X2), kepemimpinan (X3) yang dapat diasumsikan 0 maka produktivitas karyawan yang nilainya senilai 5,289 satuan.

2. Koefisien regresi Variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,481 artinya jika terdapat peningkatan variabel komitmen organisasi (X1) meningkat maka produktivitas karyawan senilai 0,481 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel komitmen organisasi (X1) produktivitas karyawan (Y).
3. Koefisien regresi untuk Variabel Motivasi (X2) nilainya senilai 0,207 artinya jika variabel Motivasi meningkat maka Produktivitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,375 Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel komitmen organisasi (X1) produktivitas karyawan (Y).
4. Koefisien regresi Variabel Kepemimpinan 0,388 (X3) sebesar artinya jika variabel Kepemimpinan meningkat akan membuat Produktivitas Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,388 dengan asumsi variabel tetap. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel Kepemimpinan (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

4.9. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial (uji t) adalah pengujian untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh dari setiap variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat, apakah hasilnya signifikan atau tidak. Dengan asumsi sebagai berikut:

1. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ menandakan terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima.
2. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ menandakan tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima.
3. Apabila nilai $\text{Sig} < 0,05$ menandakan bahwa hipotesis diterima

Tabel 4.14

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.289	1.602		3.301	.001
	Komitmen Organisasi	.481	.104	.378	4.618	.000
	Motivasi	.207	.099	.230	2.092	.004
	Kepemimpinan	.388	.086	.410	4.514	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS.25, (2023)

Dari table 4.13 tersebut, untuk uji t dalam penentuan nilai t tabel menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $t\text{ tabel} = (t_{\alpha/2 ; n-k-1})$ dimana “ α ” adalah tingkat kepercayaan, “ n ” adalah jumlah sampel yang digunakan,

dan “k” adalah jumlah variabel bebas maka menghasilkan angka t tabel= $(0,05/2 ; 40-3-1) = (1 ; 36)$ maka ditemukan nilai t tabel sebesar 1,68830 atau dibulatkan menjadi 1,688. Melalui nilai t tabel yang telah ditemukan maka dapat dilihat pengaruh antar variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diamati variabel komitmen organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar 4,618 serta untuk t tabel 1,688. Maka, untuk t hitung $>$ t tabel $(4,618 > 1,688)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_{a1} diterima. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diamati variabel motivasi mempunyai nilai t hitung sebesar 2,893 serta untuk t tabel 1,688. Maka, untuk t hitung $>$ t tabel $(2,893 > 1,688)$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Artinya H_{a2} diterima dan menandakan variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diamati variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar 4,514 serta untuk t tabel 1,688. Maka, untuk t hitung $>$ t tabel ($4,514 > 1,688$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_{a3} diterima. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.10. Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis data dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada responden telah dilakukan. Mengacu pada hasil pengujian, diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,488 merupakan bahwa korelasi antar variabel komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record- Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta terjadi hubungan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) sebesar 0,488. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian. Berikut interpretasi hasil analisis data dalam riset ini.

4.10.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta

Variabel komitmen organisasi yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Berdasarkan data yang diolah variabel komitmen organisasi memberikan hasil uji t-statistik sebesar $4,618 > 1,688$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Per cetakan Negara RI Cabang Surakarta.

Adanya pengaruh positif tersebut bisa diartikan ketika semakin baik komitmen organisasi dalam perusahaan akan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Dengan adanya *survey* penilaian karyawan melalui data yang diperoleh berdasarkan kuesioner secara langsung bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Komitmen organisasi adalah sikap menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya yang mempunyai kemauan yang kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, tanpa adanya komitmen dalam diri karyawan maka target perusahaan akan sulit terealisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan dikarenakan karyawan yang

berkomitmen pada suatu perusahaan memiliki tanggung jawab untuk merealisasikan tujuan perusahaan dalam bentuk menaati aturan perusahaan yang berlaku.

Ketika karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi maka mereka akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. karena mereka akan merasa terikat untuk mencapai tujuan perusahaan dan mereka dapat berkontribusi secara maksimal. Jika karyawan sudah merasa terlibat dalam perusahaan mereka akan berkontribusi dalam upaya inovasi. Mereka akan merasa bahwa usulan dan gagasannya mereka dihargai dan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan proses dan produk.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sukmawati & Mahfudiyanto (2022), Noviardy & Aliya (2020) dan Abdullah (2022) sehingga dapat memperkuat fakta bahwa komitmen organisasi ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4.10.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta

Pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Hasil uji t-statistik $2,893 > 1,688$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, dengan demikian variabel motivasi diterima. Hal ini menjelaskan jika motivasi memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta.

Hasil dari pengujian tersebut berpengaruh positif dan signifikan yang artinya semakin bagus motivasi yang diberikan dalam perusahaan akan meningkatkan pula produktivitas karyawan sehingga rencana bisnis akan diterapkan dengan baik dan mencapai target perusahaan. Dalam hal ini motivasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan, motivasi kerja akan lebih tinggi ketika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi dan karyawan tersebut selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi pada diri karyawan dapat berdampak pada keseluruhan perusahaan. Produktivitas yang meningkat, kualitas produk atau layanan yang lebih baik dapat membantu perusahaan berkembang dengan baik.

Hasil temuan tersebut tentunya mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Purnamasari & Sriathi (2018) ia turut menegaskan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dari suatu organisasi yang gunanya sebagai strategi dalam menjalankan bisnisnya, dengan demikian perusahaan dapat menentukan cara agar melibatkan kemudahann akses pekerjaan karyawan.

4.10.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta

Variabel kepemimpinan yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Berdasarkan data yang diolah variabel komitmen organisasi memberikan hasil uji t-statistik sebesar $4,514 > 1,688$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta.

Adanya pengaruh positif yang artinya ketika semakin baik tingkat kepemimpinan dalam perusahaan maka akan meningkat pula hasil dari produktivitas karyawan. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi sekelompok orang dengan cara yang ingin mereka lakukan secara serius agar dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Proses ini menentukan jalannya roda bagi suatu perusahaan.

Melalui proses kepemimpinan, pemimpin dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja guna dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Kepemimpinan juga merupakan factor yang penting dalam keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan. ketika seorang pemimpin dalam perusahaan pandai memperlakukan

karyawannya dengan baik maka itu dapat berpengaruh dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dituju oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yanti,Samri,Inayah (2020), Indrayani S (2022),Martalina,Sugiono,Purnomo (2022) sehingga dapat memperkuat fakta bahwa kepemimpinan ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Hal ini dilihat dengan hasil t-hitung $>$ t-tabel ($4,618 > 1,688$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_{a1} diterima.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Ini dapat dilihat dari hasil t-hitung $<$ t-tabel ($2,893 > 1,688$) dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ artinya H_{a2} diterima.
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-hitung $<$ t-tabel ($4,514 > 1,688$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_{a3} diterima.

5.2 Keterbatasan

Dari hasil penelitian yang telah dideskripsikan sebelumnya, variabel komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karyawan Lokananta Rcord-Perum Percetakan Negara RI

Cabang Surakarta. Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam beberapa hal, sebagai berikut:

1. Variabel dalam riset ini dibatasi hanya pada komitmen organisasi, manfaat, kepemimpinan. Sehingga terdapat kemungkinan variabel yang dapat digunakan dalam mengetahui unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
2. Hanya menggunakan 40 responden dari karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. sehingga terdapat kemungkinan kurangnya tingkat ketelitian yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi.
3. Pada penelitian ini, hasil pengujian determinasi memberikan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,488 atau sama dengan 48,8%. nilai *Adjusted R Square* ini tergolong kategori sedang, sedangkan 42,2% dipengaruhi variabel yang tidak digunakan dalam riset ini.
4. Selama proses pengumpulan data, informasi yang disampaikan responden saat mengisi kuesioner bisa saja jawaban responden tidak menunjukkan pendapat responden yang sejujurnya.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh dari pembahasan, penelitian ini mengemukakan beberapa saran yaitu antara lain:

5.1.1. Bagi Perusahaan

1. Untuk lebih meningkatkan komitmen terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan, dengan menjadi anggota perusahaan, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.
2. Sebaiknya Pemimpin Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta menerima kritik dan saran untuk pimpinan agar dapat meningkatkan perusahaan untuk lebih baik kedepannya serta kinerja karyawan.

5.1.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat melanjutkan atau meneliti lebih luas terkait penelitian ini dan peneliti berharap riset ini bisa dijadikan acuan atau literatur oleh peneliti selanjutnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel Karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta. dengan 40 responden. Peneliti berikutnya dapat lebih banyak menggunakan responden dan wilayah yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112.
- Aini, H. N. (2021). Pengaruh E-Service Quality Dan E-Satisfaction Terhadap E-Loyalty Pembeli Makanan Secara Online Aplikasi Grabfood Oleh Mahasiswa S1 Universitas Brawijaya . *Jurnal Ilmiah*, 34 (1),
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The effect of employee empowerment and intrinsic motivation on organizational commitment and employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241-251.
- Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. Valid: *Jurnal Ilmiah*, 17(1), 32-39.
- Ardiansari, A. R., & Haryani, S. (2018). Pengaruh K3, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. *Efektif Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 39.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Alimuddin, W. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bakrie Telecom area Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin). *E-Jurnal Manajemen*, 23(1)
- 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.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).

- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 2(1), 33-43.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- 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.
- Asdar, Muhammad (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Global Transportasi Makasar*. Sentralisasi, 7(1), 10, ISSN 2614-4328, Universitas Muhammadiyah Sorong.
- Baihaqi, Imam, & Saifudin, Saifudin (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 10-22, ISSN 2774-5864, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53–62.
- Dewi, I. G. A. A. O. (2021). Mendiskusikan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian Dalam Penyusunan Disertasi : Sebuah Kajian Teoritis. *Jurnal Krisna : Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 31–39.
- Fajrin, I. Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3),
- Firdiyansyah, I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Warung Gubrak Kepri Mall Kota Bata. *Jurnal Elektronik*, 1 - 9.

- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT . Frisian Flag*. 9(1),36–47.
- Hardjokusumo, Heri Sukamto, Chusnah, Chusnah, & Devi, Febriyanti Monica (2022). Analisis Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 4(1), 100-110, ISSN 2686-3286, Universitas Islam As-Syafiiyah.*E-Jurnal Manajemen*
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). *The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance*.
- Iqbal, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Surya Madistrindo Regional Office Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1-20.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.*E-Jurnal Ekonomi* 7(03)
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18-33.
- Kelana, I. N. (2021). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. PLN Rayon Unaaha. *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 3(01), 139-146.
- Khasanah, U., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi

- Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Latief, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(1).
- Latib,L., Fathoni, A,& Minarsih, M.M.(2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar KOTA Semarang) (Studi P, *Journal Of Management*,2(2).
- Lestari, J. S., Farida, U., Chamidah, S., & Ponorogo, U. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 38–55.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72.
- Lubis, Putri Kemala Dewi (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Belawan. *NIAGAWAN*, 8(3), 176, ISSN 2579-8014, State University of Medan.*E-JURNAL MANAJEMEN* 121(1)
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). *Peran Organizational Citizenship Behavior Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas*. 2(1).
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. 442–446. *E-Jurnal Manajemen* 213(2)

- Meidian, F. A. (2019). *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RS X. Skripsi. Tidak Dipublikasikan.*
- Mukhlisah, S., Serang, S., & Razak, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Maros. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 5(1).
- Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada Pt. Douulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 713-728.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta). Fakultas Ekonomika dan Bisnis. *E-JURNAL MANAJEMEN* 23(4)
- Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 347-361.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). *Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit.* MBIA, 19(3), 258-272. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 14(1), 59-31.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 11(1), 57-76.
- Putri, H. R. (2019). Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 5(4), 292-300.

- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631
- Purnamasari, S., & Sriathi, A. A. A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pt. Ged Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2020). *Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*.
- Prasetio, D. D. P., Istiatin, I., & Hartono, S. (2019). Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 3(01).
- Priyanto, & Taufiq, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik Pada SMK Bhina Tunas Bakti Juwana). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akutansi*, 51, 9–25.
- Rismayadi, B. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas karyawan (studi kasus pada cv mitra bersama lestari tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1).
- Rina, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 14-24.
- Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee performance analysis based on the effect of discipline, motivation, and organizational commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(1), 76-99.

- Rahmawati, D. (2020). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1-15.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Rumondor, V. W. (2019). Motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian dan diklat daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Optimal : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* ,12(1), 18-33
- Samsuri, T. (2019). Kajian, Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis dalam Penelitian.
- Saputra, M. R., & Riyadi, S. (2019). Sistem informasi populasi dan historikal unit alat-alat berat pada pt. daya kobelco construction machineryindonesia. *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 6(2).
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1581-1590.
- Simatupang, A., & Saroyeni, P. (2018). The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(6), 31-37.

- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70-82.
- Suryaman, S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Gerem Jaya-Merak. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 100-111.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70-82.
- Sugiarti, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 4(1), 40-52.
- Syamsuri, A. R., Halim, A., & Darvita, D. (2020). Analisis Adversity Quotient dan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Produktivitas Karyawan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 125-139.
- TARIGAN, C. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Pt. Kencana Inti Perkasa*. (Doctoral dissertation).
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor pusat pada PT.Pos Indonesia (persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14
- Umami, N. R., Dwityanto, A., & Psi, S. (2022). *Hubungan Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Cuci Jeans*

- Desa Sapugarut Pekalongan.* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Utarinasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 12-19.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 23-32.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2019). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi. *Int. J. Res. Rev*, 6(10), 176-184.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.
- Wahyuni, Sri (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru.* eCo-Buss, 2(3), 1-7, ISSN 2622-4305, Komunitas Dosen Indonesia. *E-Jurnal Manajemen* 93(2)
- Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID 19. *Jurnal Eksekutif*, 17(1).
- Wulandari, F. (2021). *Middle Range Teori Dalam Ilmu Manajemen SDM.* CV Gerbang Media Aksara.
- Yasen, S. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.* Eco nomics and Digital Business Review, 3(1), 142-157. *E-Jurnal Manajemen* 78(34)
- Zebua, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Coca-Cola Cabang Malang.* Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 15(2).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Dwi Utari mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang saat ini sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “*pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Lokananta Record Perum Percetakan RI Cabang Surakarta*”. Setiap informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesedian Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

A. Identitas Responden

Identitas Responden [Isilah dengan tanda ceklis (√)]

Nama :

Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan

Divisi :

Lama bekerja : < 1 tahun 11-15 tahun

1-5 tahun > 20 tahun

6-10 tahun

Pendapatan : < Rp. 1.000.0000 (kurang dari Rp. 1.000.000)

Rp. 1.000.000—Rp. 5.000.000

> Rp. 5.000.000 (lebih dari Rp. 5.000.000)

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK/MA Diploma

S1 S2/S3

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Anda dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang sesuai
- Isilah semua kuesioner ini dan mohon jangan ada yang terlewatkan.
- Keterangan Kuesioner

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

A. Daftar Pertanyaan

Isilah pernyataan berikut dengan memberikan tanda (√) pada kolom.STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju).

PERNYATAAN:

KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI						
Komitmen Organisasi merupakan keinginan yang kuat agar menjadi anggota dalam suatu kelompok, memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerja dalam perusahaan (Sutrisno,2017)						
No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Affective Commitment						
1	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					
2	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini					
Continuance Commitment						
1	Saya menceritakan kepada teman teman sebagai organisasi yang bagus untuk bekerja					
2	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini					
Normative Commitment						
1	Seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan kebijakan organisasi ini mengenai					

	hal hal penting yang berkaitan dengan organisasi					
2	Saya menemukan kecocokan antara nilai nilai yang saya pegang dengan nilai nilai organisasi ini					

KUESIONER MOTIVASI KARYAWAN						
Motivasi merupakan suatu keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu dalam melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan (Supardi dan anwar,2004:47)						
No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan					
2	Saya akan melakukan apa saja untuk perusahaan					
3	Saya merasa bangga ketika tugas yang diberikan sesuai dengan target					
4	Saya senang ketika dalam pekerjaan dapat menyampaikan gagasan dengan baik					
5	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					

KUESIONER KEPEMIMPINAN						
Kepemimpin merupakan suatu perilaku seseorang menunjukkan ketika mencoba agar dapat mempengaruhi kegiatan orang lain seperti yang dirasakan oleh orang lain (Paul Hersey dan Keneth Blanchard dalam Wirawan (2013:359)						
No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pimpinan saya selalu mempertimbangkan saran saran yang saya berikan dalam pengambilan keputusan					
2	Pimpinan saya sering menekankan pentingnya tugas dan meminta saya untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya					
3	Pemimpin ditempat saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat					
4	Pimpinan saya tepat dalam memberikan tugas dan saya mampu menyelesaikan sesuai target					
5	Pimpinan saya memuji bawahan yang mempunyai prestasi yang bagus					

6	Pimpinan saya selalu menekankan auditor tetap menjaga dan mempertahankan stabilitas dalam bekerja					
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

KUESIONER PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan dalam memperoleh manfaat sebesar besarnya dari sarana prasarana yang sudah tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, jika kemungkinan maksimal (Siagian 2002)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan					
3	Saya mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melakukan pekerjaan					
4	Saya tidak pernah terlambat berangkat bekerja					
5	Saya selalu menjaga peralatan pekerjaan					

No	Bulan	Febuari				Maret				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Kegiatan																
1	Penyusunan Proposal																
2	Konsultasi	X	X	X	X												
3	Pendaftaran Seminar Proposal					X											
4	Ujian Seminar Proposal						X										
5	Revisi Proposal									X							
6	Pengumpulan Data										X						
7	Analisis Data										X						
8	Penulisan Akhir Skripsi													X			
9	Pendaftaran Munaqosah														X		
10	Munaqosah																
11	Revisi Skripsi																

Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Devisi	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Penghasilan / Bulan
1	Endang S	Laki – Laki	Kepala cabang	S1	Lebih dari 5 tahun	>Rp.5000.000
2	Muhlisa F	Perempuan	Administrasi	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
3	Titik S	Perempuan	Administrasi	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
4	Rusmo I	Laki – Laki	Staff	S1	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
5	Iwan W	Laki – Laki		SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
6	Bemby A	Laki – Laki	Produksi	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
7	Betty N	Perempuan	Staff	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
8	Ilham Y	Laki – Laki	BN-TBN	SMA/SMK	Lebih dari 5	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000

					tahun	
9	Putri A	Perempuan	BN-TBN	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
10	Ana R	Perempuan	BN-TBN	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
11	Nurrlica L	Perempuan	BN-TBN	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
12	Juni S	Perempuan	BN-TBN	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
13	Arin K	Perempuan	BN-TBN	S1	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
14	Yusuf N	Laki – Laki	BN-TBN	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
15	Ade K	Perempuan	BN-TBN	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
16	Aditya W	Laki – Laki	BN-TBN	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
17	Dicksy R	Laki – Laki	Staff	S1	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
18	Syahrir S	Laki – Laki	Staff	Diploma	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
19	Dio F	Laki – Laki	BN-TBN	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
20	Alif K	Laki – Laki	BN-TBN	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
21	Fania W	Perempuan	BN-TBN	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
22	Gerry	Laki – Laki	BN-TBN	Diploma	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
23	Hasan S	Laki – Laki	BN-TBN	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
24	Arif M	Laki – Laki	BN-TBN	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
25	Awa S	Laki – Laki	BN-TBN	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
26	Nugraha A	Laki – Laki	Pemasaran	S1	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
27	Delfin draF	Laki – Laki	Staff	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
28	Gilang	Laki – Laki	Staff	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
29	Sutikno	Laki – Laki	Staff	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
30	Eko N	Laki – Laki	Staff	SMA/SMK	Kurang dari 3 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
31	Phompi M	Perempuan	BN-TBN	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
32	Aris	Laki – Laki	Staff	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
33	Rizky K	Laki – Laki	BN-TBN	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
34	Tri H	Laki – Laki	BN-TBN	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
35	Muh A	Laki – Laki	BN-TBN	SMA/SMK	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
36	Baskoro	Laki – Laki	Staff	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000

37	Abdul H	Laki - Laki	BN-TBN	S1	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
38	Dandung	Laki - Laki	Staff	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
39	Anggit W	Laki - Laki	Marketing	SMA/SMK	Lebih dari 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000
40	Sriyono	Laki - Laki	Pemasaran	S1	3 sampai 5 tahun	>Rp. 1.000.000- < Rp. 3.000.000

Lampiran 4 Rekap Data Kuisisioner

Komitmen Organisasi (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	T.X1
1.	4	5	3	4	3	3	39
2.	4	4	4	5	4	5	26
3.	5	5	4	5	5	4	28
4.	4	4	5	3	4	4	24
5.	4	3	4	4	4	4	23
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	5	4	4	4	5	4	26
8.	4	3	4	4	5	5	25
9.	3	4	3	4	4	2	20
10.	4	4	4	5	4	5	26
11.	4	2	3	4	4	3	20
12.	4	3	5	3	4	4	23
13.	5	5	5	5	5	5	30
14.	4	5	5	4	5	4	27
15.	4	4	4	4	4	4	24
16.	3	4	4	4	4	4	23
17.	4	4	4	3	4	4	23
18.	5	3	4	3	4	5	24
19.	4	3	4	4	4	4	23
20.	5	4	4	4	5	4	26
21.	4	4	2	2	4	4	20
22.	4	4	4	5	5	4	26
23.	4	4	3	3	4	5	23
24.	4	5	3	4	4	4	24
25.	3	4	4	4	5	5	25
26.	4	5	4	5	5	4	27
27.	5	5	5	4	4	4	27
28.	5	4	5	5	4	5	28
29.	4	4	4	4	4	4	24
30.	4	4	5	5	5	3	26
31.	4	3	5	4	5	5	26
32.	3	3	4	4	3	4	21

33.	4	3	4	4	4	3	22
34.	3	4	3	5	3	4	22
35.	4	4	4	4	4	4	24
36.	4	5	5	4	5	3	26
37.	4	5	4	5	5	4	27
38.	5	5	5	5	5	5	30
39.	4	4	5	4	5	4	26
40.	4	3	5	4	3	4	23

Motivasi (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	T.X2
1.	5	4	5	4	4	22
2.	3	5	4	4	4	20
3.	3	3	4	4	4	18
4.	4	3	5	4	2	18
5.	4	3	5	5	5	22
6.	4	5	4	3	4	20
7.	4	5	4	5	4	22
8.	4	4	3	4	5	20
9.	4	3	4	4	4	19
10.	4	3	4	5	5	21
11.	5	5	4	5	4	23
12.	3	4	4	4	4	19
13.	4	3	3	4	4	18
14.	5	4	5	4	5	23
15.	4	3	4	4	4	19
16.	5	4	4	5	3	21
17.	4	4	4	4	4	20
18.	4	5	4	5	4	22
19.	4	5	5	4	5	23
20.	4	4	4	4	4	20
21.	4	2	3	3	3	15
22.	4	5	4	5	4	22
23.	4	2	4	4	2	16
24.	5	5	5	5	5	25
25.	4	3	4	4	4	19
26.	3	3	4	3	5	18
27.	3	4	5	4	4	20
28.	3	3	5	4	4	19
29.	4	4	5	5	4	22
30.	3	3	4	4	3	17
31.	5	4	3	3	4	19
32.	4	4	4	4	4	20

33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	5	3	4	3	19
35.	4	3	4	4	3	18
36.	3	3	5	5	3	19
37.	4	4	4	4	4	20
38.	3	3	4	4	3	17
39.	5	5	5	5	5	25
40.	4	5	3	5	5	22

Kepemimpinan (X3)

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	T.X3
1.	5	4	4	4	5	4	26
2.	4	5	4	5	5	5	28
3.	5	4	4	4	4	5	26
4.	3	5	3	3	4	4	22
5.	3	3	4	3	4	3	20
6.	4	4	4	4	4	4	24
7.	4	4	5	4	5	5	27
8.	4	4	3	4	3	4	22
9.	3	3	4	5	3	4	22
10.	3	4	3	4	4	5	23
11.	3	4	3	4	3	5	22
12.	4	4	4	4	5	3	24
13.	5	3	5	4	5	4	26
14.	5	5	4	5	5	5	29
15.	4	4	5	4	3	4	24
16.	4	3	3	4	3	5	22
17.	4	4	4	3	4	4	23
18.	4	4	4	4	4	3	23
19..	4	5	4	4	4	4	25
20.	5	5	4	5	3	5	27
21.	4	4	4	4	4	4	24
22.	5	5	5	5	4	3	27
23.	4	4	4	4	5	4	25
24.	4	5	5	5	4	3	26
25.	5	5	5	5	5	4	29
26.	5	4	4	4	5	3	25
27.	4	4	5	4	4	4	25
28.	4	4	4	4	4	5	25
29.	5	4	5	4	4	4	26
30.	5	5	4	5	3	4	26
31.	4	4	4	4	5	5	26
32.	5	5	5	5	4	4	28

33.	4	4	3	4	4	3	22
34.	3	3	3	3	3	3	18
35.	5	5	5	5	4	4	28
36.	5	4	3	4	5	4	25
37.	4	4	4	4	4	5	25
38.	5	5	5	5	5	5	30
39.	4	4	4	4	4	5	25
40.	4	3	4	5	5	5	26

Produktivitas Karyawan (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	T.Y
1.	5	4	4	5	4	22
2.	4	5	4	3	4	20
3.	4	3	4	3	4	18
4.	5	4	5	4	4	22
5.	4	4	4	4	4	20
6.	3	5	4	5	5	22
7.	4	3	4	4	5	20
8.	3	4	4	4	4	19
9.	4	4	4	4	5	21
10.	5	5	4	5	4	23
11.	5	4	5	4	4	22
12.	4	5	4	3	4	20
13.	3	4	5	4	5	21
14.	5	3	5	4	5	22
15.	5	4	5	4	3	21
16.	5	5	4	4	5	23
17.	5	5	5	5	5	25
18.	4	5	4	5	4	22
19.	4	5	5	4	5	23
20.	4	3	4	3	4	18
21.	3	4	4	3	5	19
22.	4	5	4	5	4	22
23.	3	3	4	3	4	17
24.	5	5	5	5	5	25
25.	4	4	4	4	4	20
26.	5	3	4	5	4	21
27.	4	5	4	3	5	21
28.	4	4	4	5	4	21
29.	5	5	4	3	5	22
30.	4	5	4	3	5	21
31.	3	5	3	4	4	19
32.	4	3	3	4	4	18
33.	5	5	4	4	4	22
34.	4	4	3	5	4	20

35.	5	5	4	3	4	21
36.	3	3	4	2	3	15
37.	4	4	4	3	4	19
38.	4	3	5	4	4	20
39.	5	5	5	3	5	23
40.	5	4	4	3	5	21

Lampiran 5 Dokumentasi



Lampiran 6 hasil Output SPSS

1. Hasil Uji Coba SPSS Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

1 Uji Validitas Variabel Pengetahuan Komitmen organisasi (X_1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Komitmen Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.553**	.589**	.523**	.411**	.576**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.008	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.553**	1	.601**	.455**	.377*	.550**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.017	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.589**	.601**	1	.533**	.400*	.534**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.523**	.455**	.533**	1	.484**	.666**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000		.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.411**	.377*	.400*	.484**	1	.533**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.008	.017	.010	.002		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.576**	.550**	.534**	.666**	.533**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.779**	.762**	.783**	.793**	.698**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2 Uji Validitas Variabel motivasi (X_2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.351*	.133	.269	.301	.560**
	Sig. (2-tailed)		.029	.414	.094	.059	.000
	N	40	39	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.351*	1	.238	.336*	.523**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.029		.145	.037	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	.133	.238	1	.504**	.313*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.414	.145		.001	.049	.000
	N	40	39	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.269	.336*	.504**	1	.279	.640**
	Sig. (2-tailed)	.094	.037	.001		.082	.000
	N	40	39	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.301	.523**	.313*	.279	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.059	.001	.049	.082		.000
	N	40	39	40	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	.560**	.771**	.641**	.640**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	39	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3 Uji Validitas Variabel kepemimpinan (X₃)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Kepemimpinan
X3.1	Pearson Correlation	1	.654**	.632**	.465**	.509**	.509**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.654**	1	.621**	.442**	.392*	.675**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.012	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.632**	.621**	1	.427**	.530**	.626**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.465**	.442**	.427**	1	.492**	.541**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.006		.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.509**	.392*	.530**	.492**	1	.610**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.000	.001		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

X3.6	Pearson Correlation	.509**	.675**	.626**	.541**	.610**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.814**	.804**	.817**	.696**	.748**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Produktivitas
Y.1	Pearson Correlation	1	.409**	.278	.391*	.344*	.730**
	Sig. (2-tailed)		.009	.083	.013	.030	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.409**	1	.066	.320*	.357*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.009		.684	.044	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.278	.066	1	.257	.405**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.083	.684		.109	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.391*	.320*	.257	1	.229	.705**
	Sig. (2-tailed)	.013	.044	.109		.154	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.344*	.357*	.405**	.229	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.030	.024	.010	.154		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Produktivitas	Pearson Correlation	.730**	.651**	.565**	.705**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reabilitas

1 Uji Reabilitas Variabel Pengetahuan Komitmen organisasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

2 Uji Reabilitas Variabel motivasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	5

3 Uji Reabilitas Variabel kepemimpinan (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	6

4 Uji Reabilitas Variabel produktivitas karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.685	5

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52663585
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.059
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

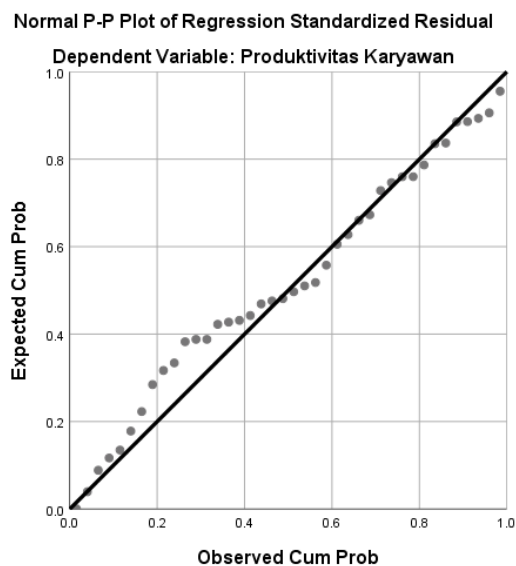
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Grafik uji normalitas



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.289	1.602			
	Komitmen Organisasi	.481	.104	.378	.805	1.242
	Motivasi	.375	.130	.475	.588	1.702
	Kepemimpinan	.388	.086	.410	.652	1.535

a. Dependent Variable: Produktivitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.503	1.002		3.498	.001
	Komitmen Organisasi	.011	.065	.019	.175	.862
	Motivasi	-.118	.078	-.297	-1.514	.139
	Kepemimpinan	-.093	.054	-.210	-1.723	.088

a. Dependent Variable: AbsRes

3. Uji Ketetapan Model

a. Uji koefisien determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.488	1.862
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan				

b. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.606	3	22.869	9.057	.000 ^b
	Residual	90.894	36	2.525		
	Total	159.500	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi

4. Uji Regresi Liner Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.289	1.602		3.301	.001
	Komitmen Organisasi	.481	.104	.378	4.618	.000
	Motivasi	.207	.099	.230	2.092	.004
	Kepemimpinan	.388	.086	.410	4.514	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.289	1.602		3.301	.001
	Komitmen Organisasi	.481	.104	.378	4.618	.000
	Motivasi	.207	.099	.230	2.092	.004
	Kepemimpinan	.388	.086	.410	4.514	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Identitas Diri

Nama : Dwi Utari
 Tempat, Tanggal Lahir : Ngawi, 23 Mei 1998
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 No. HP : 083116199310
 Email : dwiu93476@gmail.com
 Alamat : Ngadirejo RT 05 RW 02 Cepoko, Ngrambe,
 Ngawi

2. Riwayat Pendidikan Formal

1	TK	-
2	SDN CEPOKO 2	2007 – 2013
3	SMP AL AZHAR	2013 – 2016
4	MAN 2 NGAWI	2016 – 2019
5	UIN Raden Mas Said Surakarta	2019 – 2023

Lampiran 8 Hasil Cek Plagiasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**


Jl. Pandawa Pucangan Kartasura-Sukoharjo Telp. (0271) 782336 Fax (0271) 782336 Website: iain-surakarta.ac.id. – Email: info@iain-surakarta.ac.id.

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Setelah melakukan tes uji *similarity*, menerangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Dwi Utari
 NIM : 195211081
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Lokananta Record-Perum Percetakan Negara RI Cabang Surakarta
 Paper ID : 2120794931
 Date : 27-Oct-2023
 Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 7%

Sukoharjo, 27 Oktober 2023


 Farah Nilawati, S.Sos.I
 NIK.198906072018102003

LAMPIRAN

Muna Devi MBS

Similarity Index	Unrelated Similarity	Word Matching	Identical Phrases
7%	7%	2%	4%

Source	Similarity Index
egprints.iain-surakarta.ac.id	2%
Submitted to Universitas Negeri Jakarta	1%
Submitted to Universitas Islam Lamongan	1%
Submitted to Universitas Jember	1%
id.wikipeia.org	1%
Submitted to College of the Canyons	<1%
moam.info	<1%
repositori.uns.ac.id	<1%
repositori.stkipmkn.ac.id	<1%