



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Rahmad Danuarta^{1*}, Mohammad Kurniawan², Meilin Veronica³

^{1,2,3} Universitas Indo Global Mandiri

* E-mail Korespondensi: 2022510122@students.uigm.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 02-02-2026

Revision: 03-03-2026

Published: 04-03-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v18i1.1462

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai pada PDAM Tirta Musi Palembang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia yang produktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada perusahaan pelayanan publik. Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya komitmen organisasi dan semangat kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada unit yang diteliti di PDAM Tirta Musi Palembang, dengan teknik pengambilan sampel disesuaikan dengan karakteristik responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai secara parsial. Semangat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai secara parsial. Secara simultan, komitmen organisasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PDAM Tirta Musi Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dan semakin kuat semangat kerja yang dimiliki, maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Semangat Kerja, Produktivitas Pegawai

A B S T R A C T

This study aims to analyze the effect of organizational commitment and work spirit on employee productivity at PDAM Tirta Musi Palembang. The background of this research is based on the importance of productive human resources in supporting the achievement of organizational

Acknowledgment

goals, especially in public service companies. Employee productivity is influenced by various internal factors, including organizational commitment and employees' work spirit. This research uses a quantitative method with an associative approach. The population in this study consists of all employees in the units observed at PDAM Tirta Musi Palembang, with the sampling technique determined according to the characteristics of the respondents. Data were collected through questionnaires, while data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that organizational commitment has a positive and significant effect on employee productivity partially. Work spirit also has a positive and significant effect on employee productivity partially. Simultaneously, organizational commitment and work spirit have a significant effect on employee productivity at PDAM Tirta Musi Palembang. This indicates that higher employee commitment to the organization and stronger work spirit will lead to increased employee productivity.

Keyword: *Organizational Commitment, Work Spirit, Employee Productivity*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan pemerataan pembangunan di seluruh wilayah Indonesia, pemerintah memiliki peran penting sebagai pelaku sekaligus pengatur kegiatan ekonomi. Pemerintah berperan aktif dalam menciptakan iklim ekonomi yang stabil, meningkatkan daya saing nasional, serta menjamin tersedianya pelayanan publik yang merata hingga ke daerah-daerah (Bappenas, 2020). Salah satu bentuk konkret dari peran aktif pemerintah dalam kegiatan ekonomi tersebut diwujudkan melalui pendirian badan usaha yang dimiliki oleh negara maupun oleh pemerintah daerah, yaitu Badan Usaha Milik Negara.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan ataupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuan menghadapi tantangan melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai yang berada dalam organisasi, (Nurmalasari & Karimah, 2020). Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas

dan kinerja SDM yang mampu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan pemikir, perencana dan penggerak dalam suatu instansi ataupun organisasi untuk mencapai target atau tujuan yang telah direncanakan dalam instansi pemerintahan.

Menurut Soetrisno (2022), salah satu tantangan dalam manajemen SDM adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas pegawai menurut Madjidu et al., (2022), merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Pentingnya produktivitas menjadi sorotan karena peran krusialnya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hutubessy, 2023). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas seperti komitmen organisasi dan semangat kerja menjadi langkah penting dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya adalah komitmen organisasi dan semangat kerja (Robbins & Judge, 2020). Komitmen merupakan kepercayaan yang menjadi pengikat seseorang terhadap organisasi yang ada pada tempat seseorang tersebut bekerja, yang dapat diperlihatkan dengan adanya sikap karyawan yang mencerminkan pada kepatuhan ataupun ketaatan, partisipasi pada pekerjaan serta identifikasi yang berhubungan dengan nilai-nilai serta tujuan dalam suatu organisasi (Dhata & Sugiarno, 2025).

Semangat kerja dapat diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, Mendonca, (2022). Semangat kerja yang baik mendorong karyawan untuk menghadapi tugas dengan optimisme dan disiplin. Beberapa penelitian terdahulu menguatkan pentingnya komitmen organisasi dalam mendorong produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa air bersih di Jawa Tengah. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Wahyudi (2020) yang menemukan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen tinggi mampu mencapai target kerja hingga 20% lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah. Penelitian yang

dilakukan oleh (Refansyah et al., 2023), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena pegawai yang berkomitmen cenderung lebih kooperatif, berbagi pengetahuan, dan bekerja secara kolaboratif, yang semuanya penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Semangat kerja juga terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Penelitian oleh Zakariya & Hidayati, (2024) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pada PT. Arina Parama Jaya Gresik. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Putra (2021) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan memiliki hubungan positif dengan efektivitas dan efisiensi kerja di sektor publik. Menurutnya, karyawan dengan semangat kerja tinggi lebih mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis serta tetap mempertahankan kualitas pelayanan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Marina et al., (2024), yang juga menyatakan adanya pengaruh signifikan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan.

Dalam perkembangannya, Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Indonesia menghadapi berbagai tantangan seperti rendahnya profesional pengelolaan dan tidak hanya itu, tetapi juga berkaitan dengan faktor internal organisasi, terutama komitmen organisasi dan semangat kerja, tantangan ini seharusnya dilewati dengan keberhasilan melalui sumber daya manusia, yang harus dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya agar bisa mencapai keberhasilan organisasi ataupun.

Salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki peran penting di kota Palembang adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang. PDAM Tirta Musi merupakan perusahaan milik pemerintah daerah kota Palembang yang bergerak di bidang pelayanan air bersih bagi masyarakat. Berdasarkan hasil penelusuran data jumlah pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang pada website resmi Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Palembang, berikut adalah persentase terkait data jumlah pelanggan PDAM Tirta Musi Palembang pada tahun 2020-2024.

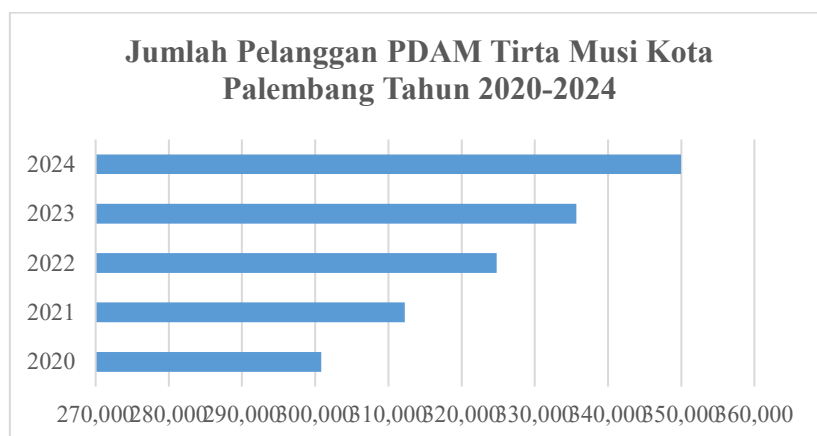
Tabel 1. Data Jumlah Pelanggan PDAM Tirta Musi Palembang Tahun 2020-2024

No.	Tahun	Jumlah Pelanggan
1	2020	300.838
2	2021	312.244
3	2022	324.798

No.	Tahun	Jumlah Pelanggan
4	2023	335.682
5	2024	349.975

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Palembang, Data diolah (2025)

Tabel 1 diatas menjelaskan bahwa jumlah penduduk kota Palembang meningkat dari tahun 2020-2024, hal ini berdampak pula pada peningkatan jumlah pelanggan yang membutuhkan air, sehingga menuntut PDAM untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya agar mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi.



Gambar 1. Grafik Jumlah Pelanggan PDAM Tirta Musi Palembang Tahun 2020-2024

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Palembang, Data diolah (2025)

Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa jumlah pelanggan pada tahun 2020-2024 mengalami peningkatan yang signifikan sehingga hal ini secara langsung meningkatkan permintaan air bersih di seluruh wilayah Kota Palembang. Hal ini menuntut PDAM untuk melakukan perbaikan berkelanjutan pada berbagai aspek, termasuk peningkatan produktivitas karyawan agar kebutuhan air bersih yang semakin tinggi dapat dipenuhi secara efisien.

PDAM Tirta Musi menghadapi sejumlah tantangan produktivitas pegawai. Pertumbuhan jumlah pelanggan setiap tahunnya menuntut peningkatan kapasitas distribusi, ketepatan pembacaan meter, kecepatan layanan keluhan, dan keandalan infrastruktur pipa. Namun, di lapangan masih ditemukan fluktuasi capaian kinerja, seperti keterlambatan dalam penanganan gangguan distribusi air, tingginya angka kehilangan air (*non-revenue water*), serta keluhan pelanggan terkait kelancaran pasokan dan kualitas layanan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai belum optimal, hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk

kondisi fisik sarana, beban kerja, aspek perilaku dan sikap kerja. Beberapa pegawai menunjukkan kesetiaan dan dedikasi tinggi, namun ada pula indikasi turunnya semangat kerja pada sebagian pegawai yang terlihat dari kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah teknis, serta respon yang lambat terhadap keluhan pelanggan.

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai menjadi penting dilakukan karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait besarnya pengaruh masing-masing variabel. Selain itu, karakteristik organisasi sektor publik seperti PDAM memiliki kondisi kerja, budaya organisasi, serta sistem birokrasi yang berbeda dengan perusahaan swasta, sehingga hasil penelitian pada sektor lain belum tentu dapat digeneralisasikan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian khusus yang mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks organisasi pelayanan air bersih daerah.

Dengan memperhatikan kondisi empiris di lapangan serta pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi, maka penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai pada PDAM Tirta Musi Palembang menjadi relevan dan layak untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai serta menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan semangat kerja merupakan dua variabel penting yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang. Namun, besarnya pengaruh kedua faktor tersebut masih perlu dibuktikan melalui penelitian empiris yang sistematis.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait topik ini, metode penelitian kuantitatif dianggap sebagai pendekatan yang paling tepat dan akurat untuk mengukur sejauh mana pengaruh komitmen dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai. Jenis data dalam penelitian ini ialah menggunakan data kuantitatif, penelitian ini dilaksanakan mulai September 2025 hingga Februari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Kota Palembang, khususnya Kantor

Perumda KM 4 yang berjumlah 27 pegawai, dan Kantor Perumda Seberang ulu 2 yang berjumlah kurang lebih 29 pegawai. Sehingga populasi berjumlah 56 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Dengan demikian, tidak ada perbedaan antara populasi dan sampel karena seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian yaitu berjumlah 56 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, yang dipilih karena terdapat lebih dari satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependen.

Hipotesis

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

H2 : Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai

H3 : Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

HASIL

Uji Validitas

Uji Validitas data dipakai selaku mengevaluasi validitas kuesioner, menurut (Bissilisin et al., 2023). Suatu pernyataan dalam kuesioner disebutkan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel ; sementara itu jika r hitung $< r$ tabel, sehingga dianggap tidak valid. Dengan derajat kebebasan adalah $(df) = n-2$ serta taraf signifikansi yaitu 0,05, hingga didapatkan jika nilai r tabel diperoleh adalah 0,263.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Komitmein Organisasi	X1.1	0,770	0,263	Valid
	X1.2	0,799	0,263	Valid
	X1.3	0,672	0,263	Valid
	X1.4	0,452	0,263	Valid
	X1.5	0,341	0,263	Valid
	X1.6	0,524	0,263	Valid
	X1.7	0,472	0,263	Valid
	X1.8	0,703	0,263	Valid
	X1.9	0,580	0,263	Valid
Seimangat Keirja	X2.1	0,779	0,263	Valid
	X2.2	0,666	0,263	Valid
	X2.3	0,785	0,263	Valid
	X2.4	0,700	0,263	Valid
	X2.5	0,619	0,263	Valid
	X2.6	0,516	0,263	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X2.7	0,655	0,263	Valid
	X2.8	0,543	0,263	Valid
	X2.9	0,610	0,263	Valid
	Y1	0,736	0,263	Valid
	Y2	0,663	0,263	Valid
	Y3	0,767	0,263	Valid
	Y4	0,709	0,263	Valid
Produktivitas	Y5	0,611	0,263	Valid
Pegawai	Y6	0,520	0,263	Valid
	Y7	0,647	0,263	Valid
	Y8	0,670	0,263	Valid
	Y9	0,846	0,263	Valid
	Y10	0,829	0,263	Valid

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Setiap item pernyataan menunjukkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% berdasarkan data pada tabel 2. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari setiap indikasi dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji validitas, sehingga dapat dianggap sah dan layak untuk diuji lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022), uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa konsisten, keakuratan, keandalan, dan ketelitian indikator dalam kuesioner. Koefisien Cronbach Alpha dianggap dapat diandalkan atau variabel jika koefisiennya $> 0,6$. Jika koefisiennya $< 0,6$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,768	0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,827	0,6	Reliabel
Produktivitas Pegawai	0,881	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Setiap variabel memenuhi persyaratan reliabilitas, sesuai dengan data yang dapat dilihat pada tabel 3 tersebut. Hal ini terbukti dari fakta jika setiap nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$. Akibatnya, seluruh variabel penelitian ini bisa dianggap dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan cara metode *Kolmogorov Smirnov*, menunjukkan jikalau sampel berasal dari populasi dengan distribusi normal. Dalam uji normalitas, dasar pengambilan keputusan mengatakan bahwa jika signifikansi lebih dari 0,05, hingga data sampel mempunyai distribusi normal. Jikalau signifikansinya < 0.05 , sehingga data sampel tidak memiliki distribusi normal. Berikut hasil dari uji normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,80437339
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.048
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* yang tertera pada Tabel 4 berikut menunjukkan nilai uji normalitas adalah 0,200, nilai tersebut $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data dari seluruh variabel terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolineritas dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat nilai tolerance serta *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel. Jikalau nilai *tolerance* $> 0,10$, sehingga tidak terjadi multikolineritas. Demikian pula, jikalau nilai VIF < 10 , sehingga multikolinearitas tidak terjadi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.727	1.375
	Semangat Kerja	.727	1.375

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Hasil Uji Multikolinearitas, Tabel 5 memperlihatkan jika nilai *Tolerance* setiap variabel adalah $X > 0,10$ ($X_1 = 0,727$ dan $X_2 = 0,727$). Sedangkan hasil pengujian VIF dari semua $X <$

10 ($X_1 = 1,375$ dan $X_2 = 1.375$). Hal tersebut memiliki makna bahwa nilai Tolerance atau nilai VIF memperlihatkan tidak terjadinya multikolinearitas antar variabel pada data tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bermaksud buat menemukan apakah terdapat perbedaan variasi variabel untuk setiap pengamatan. Penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk terjadi hereoskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.810	3.806		-.738	.464
Komitmen Organisasi	-.036	.103	-.054	-.344	.732
Semangat Kerja	-.159	.092	-.271	1.735	.089

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui hasil pengujian dengan Glejser Test, model variabel Komitmen Organisasi didapatkan nilai signifikansi sejumlah 0,732 serta Semangat Kerja didapatkan nilai signifikansi sejumlah 0,089 dimana keduanya memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dijadikan sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.641	6.188		1.396	.168
Komitmen Organisasi	.548	.168	.413	3.264	.002
Semangat Kerja	.346	.149	.293	2.316	.024

Sumber : data diolah SPSS, 2026

$$Y = 8,641 + 0,548X_1 + 0,346.X_2 + e$$

Bersumber pada persamaan diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 8,641 menunjukkan jika variabel Komitmen Organisasi serta Semangat Kerja dianggap tetap atau nol, hal ini akan meningkatkan variabel Produktivitas Pegawai sejumlah 8,641.
- b. Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,548, menunjukkan jika Komitmen Organisasi meningkat 1% sehingga akan meningkatkan Produktivitas Pegawai meningkat sebesar 0,548% serta sementara jika Komitmen Organisasi menurun 1% sehingga Produktivitas Pegawai akan menurun sebesar 0,548%. Hal tersebut memiliki makna bahwa jika Koefisien Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.
- c. Nilai koefisien variabel Semangat Kerja sebesar 0,346, menunjukkan jika Semangat Kerja meningkat 1% sehingga akan meningkatkan Produktivitas Pegawai meningkat sebesar 0,346% serta sementara jika Semangat Kerja menurun 1% sehingga Produktivitas Pegawai akan menurun sebesar 0,346%. Hal tersebut memiliki makna bahwa jika Koefisien Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya dilaksanakan untuk mengidentifikasi apakah satu variabel bebas secara parsial mempengaruhi terhadap variabel terikat. Pengujian dilaksanakan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$, dimana n yaitu jumlah responden serta k yaitu jumlah variabel bebas (independen) dengan tingkat kesalahan ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$), maka diperoleh nilai t_{tabel} sejumlah 2,005.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.641	6.188		1.396	.168
Komitmen Organisasi	.548	.168	.413	3.264	.002
Semangat Kerja	.346	.149	.293	2.316	.024

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai, t_{tabel} pada Komitmen Organisasi yaitu sebesar 2,005 serta t_{hitung} sejumlah 3,264, hingga perbandingan t_{hitung}

dengan t_{tabel} memperlihatkan hasil $3,264 > 2,005$, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, oleh sebab itu variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai sehingga H1 diterima.

- b. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Pegawai, t_{tabel} pada Semangat Kerja yaitu sebesar 2,005 serta t_{hitung} sejumlah 2,316, hingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} memperlihatkan hasil $2,316 > 2,005$, dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, oleh sebab itu variabel Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai sehingga H2 diterima.

Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui ada ataupun tidaknya pengaruh secara bersama sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilaksanakan mengenakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji f (simultan) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji f)

		Sum of		Mean		
Model		Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regression	268.291	2	134.146	16.437	.001 ^b
	Residual	432.548	53	8.161		
	Total	700.839	55			

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Sedangkan Tabel 9 diatas distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha 5\%$, nilai $df_1 = k-1$ (3-1) serta $df_2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel keseluruhan}$ (56-3). Maka hasil f_{tabel} diperoleh sejumlah 3,17.

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersamaan, Berdasarkan analisis statistic, H3 dapat diterima karena nilai signifikansinya adalah $0,001 < 0,005$ dan nilai f_{hitung} adalah $16,437 > f_{\text{tabel}} 3,17$. Hal ini berarti Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model bisa menjelaskan variabel terikat berdasarkan variabel bebas ataupun seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.583	.560	2.854

a. Predictors : (Constant), Semangat Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable : Produktivitas Pegawai

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 10 diatas berikut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,583. Hal tersebut berarti bahwa Produktivitas Karyawan (Y) pada PDAM Tirta Musi Kota Palembang, khususnya Kantor Unit KM 4 dan Kantor Unit Seberang Ulu 2 dipengaruhi sejumlah 58,3% oleh variabel terikat berupa Komitmen Organisasi (X1) dan Semangat Kerja (X2), sementara itu lebihnya sejumlah 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada PDAM Tirta Musi Palembang, khususnya Kantor Unit Perumda KM 4 dan Kantor Unit Perumda Seberang Ulu 2.

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,264. Nilai tersebut lebih besar daripada, yaitu 2,005 ($3,264 > 2,005$). Selain itu, nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,002, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Dalam pelaksanaannya, PDAM Tirta Musi Palembang sebagai perusahaan pelayanan publik di bidang penyediaan air bersih menempatkan komitmen pegawai sebagai faktor penting dalam menjamin kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih giat, loyal, serta memiliki motivasi berprestasi. Komitmen organisasi pada dasarnya mencerminkan tingkat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahfudiyanto, (2020) : Krisnaldi R. Wua dkk (2022) ; Muhammad Shariat Ullah (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan tanggung jawab kerja yang lebih baik, disiplin yang lebih tinggi, serta kesediaan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat teori bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam suatu instansi.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada PDAM Tirta Musi Palembang, khususnya Kantor Unit Perumda KM 4 dan Kantor Unit Perumda Seberang Ulu 2.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang kedua, hasil uji t diketahui nilai t_{hitung} variabel Semangat Kerja sebesar 2,316. Nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,005 atau ($2,316 > 2,0005$). Nilai signifikansi untuk variabel Semangat Kerja adalah 0,024, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$) maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Semangat kerja merupakan keinginan serta motivasi seseorang untuk bekerja sebaik baiknya sesuai kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan produktivitas, hal ini dapat diwujudkan melalui sikap yang positif terhadap pekerjaan, keahlian guna mengelola waktu dengan baik, serta komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan berbagai tugas dengan baik sehingga akan meningkatkan produktivitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayatullah et al., (2024) ; Zakariya & Hidayati (2024) ; Pratama et al., (2024) yang menyatakan bahwa faktor psikologis kerja seperti motivasi dan semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung bekerja lebih efektif, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memiliki antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja dapat menjadi strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan

produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, khususnya Kantor Unit Perumda KM 4 dan Kantor Unit Perumda Sebrang Ulu 2.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang ketiga, hasil uji f diketahui nilai f_{hitung} variabel Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja sebesar 16,437. Nilai f_{hitung} tersebut lebih besar dari f_{tabel} yaitu sebesar 3,17 atau $(16,437 > 3,17)$. Kemudian nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja adalah sebesar 0,001, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja telah diterapkan dengan baik pada PDAM Tirta Musi Palembang, khususnya di Kantor Unit KM 4 dan Sebrang Ulu 2, yang tercermin dari sikap pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta antusiasme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap aturan kerja, kesediaan untuk bekerja sama dalam tim, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Selain itu, semangat kerja pegawai juga tercermin dari tingkat kehadiran yang baik, antusiasme dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih cepat tanggap terhadap keluhan pelanggan, lebih teliti dalam menjalankan tugas operasional, serta memiliki motivasi untuk mencapai target kerja. Kondisi ini mendukung terciptanya pelayanan publik yang efektif dan berkualitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan komitmen organisasi dan semangat kerja yang baik berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wua et al., (2022) ; Baiti et al., (2020) ; yang menyatakan bahwa faktor internal pegawai seperti komitmen organisasi serta faktor psikologis kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kombinasi antara loyalitas terhadap organisasi dan semangat kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja yang optimal karena pegawai tidak hanya memiliki rasa

tanggung jawab, tetapi juga dorongan internal untuk bekerja secara maksimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa peningkatan produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi variabel organisasi dan individu secara bersama-sama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan yaitu berdasarkan hasil uji analisis parsial (uji t), diketahui nilai t_{hitung} Variabel Komitmen Organisasi sebesar $3,264 > t_{tabel} 2,005$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula Produktivitas Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, khususnya Kantor Unit Perumda KM dan Kantor Unit Perumda Seberang Ulu 2.

Berdasarkan hasil uji analisis parsial (uji t), diketahui nilai t_{hitung} Variabel Semangat Kerja sebesar $2,316 > t_{tabel} 2,005$ dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, khususnya Kantor Unit Perumda KM dan Kantor Unit Perumda Seberang Ulu 2, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Semangat Kerja, maka semakin tinggi juga Produktivitas Pegawai yang dihasilkan.

Berdasarkan uji analisis simultan (uji f), diketahui nilai f_{hitung} variabel Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja sebesar 16,437. Nilai tersebut lebih besar $f_{tabel} 3,17$ atau $(16,437 > 3,17)$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa secara simultan Komitmen Organisasi dan Semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, khususnya Kantor Unit Perumda KM 4 dan Kantor Unit Perumda Seberang Ulu 2.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Suka Press, Yogyakarta.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja



- pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Bahrin, M., Majdir, S., & Samsuddin, H. (2023). The Influence Of Innovation, Work Enthusiasm And Work Facilities On Employee Quality At The Ministry Of Religion Office Muara Enim District. *Journal of Indonesian Management*, 3(4), 705–712.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 460548.
- Bissilisin, W. B., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Di Kota Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 727–742.
- Dhata, G. M., & Sugiarno, Y. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi Dengan Work Life Balance Sebagai Pemediasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Lantamal V Surabaya. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 8(2), 182–195. <https://doi.org/10.37504/map.v8i2.718>
- Fauziah, S., & Jaya, A. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada tenaga Pendidikan. *Al-Munazzam: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 3(2), 25–38.
- Har, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada Cv. Garuda Lais Sukses Tanjung Murawa Sumatra Utara. *Universitas Islam Riau*.
- Hidayat, M. T., & Sumakul, G. C. (2025). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pdam Kota Tarakan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 25–35.
- Hidayatullah, R., Candra, D. A. J. N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Budiman Swalayan Paritrantang). 2(Ii), 278–286. <https://doi.org/10.55043/ekonomipedia>
- Hutubessy, E. O. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 510–519.
- Kurniadi, W. (2025). Peranan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 3(1), 16–22.
- Lonto, M. P. (2024). Metode Penelitian Bisnis (O. O. Sumampouw (ed.)). CV. Edupedia Publisher.
- Mahfudiyanto, A. &. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 311–324.
- Madjidu, I. Usu, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. 5(1), 451–452.
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap



- Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Maulana, R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja (Survey Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kuningan). Universitas Kuningan.
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. *Lintas Mediatama Bandung. Prosiding Manajemen*, 6(1), 580–585.
- Mayo, E. (1933). *Human Relations Theory by Elton Mayo*. Polticsmania.Wordpress.Com, October, 1–5. <https://www.toolshero.com/management/human-relations-theory-elton-mayo/>
- Mendonca, Y. M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3), 166–180. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i3.605>
- Mendrofa, F., & Manajemen, M. P. (2024). Pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas organisasi badan kepegawaian daerah kabupaten nias selatan. 7(2), 216–227.
- Nasional, K. P. P. N. P. P. (2020). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. <https://www.bappenas.go.id>
- Novelya, A. A., & Anah, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Favourite Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 146–154.
- Noviantoro, D., Jeanita, K. D., & Suyantiningsih, T. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 574–584.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran manajemen sdm dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44.
- Pangkey, S. S., Dotulong, L. O. H., Saerang, R. T., Kerja, P. M., Kerja, S., Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Manajemen, J., & Bisnis, F. (2023a). (Bappeda) Provinsi Sulawesi Utara The Effect Of Work Motivation , Morale And Work Discipline On Employee Productivity At The Regional Development Planning Agency (Bappeda) OF *Jurnal EMBA Vol . 11 No . 4 Oktober 2023 , Hal . 1268-1275*. 11(4), 1268–1275.
- Pangkey, S. S., Dotulong, L. O. H., Saerang, R. T., Kerja, P. M., Kerja, S., Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Manajemen, J., & Bisnis, F. (2023b). Pengaruh Motivasi Kerja, Semnagat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Badan Perencana embangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1268–1275. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52388>
- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. *Trigon Scientific Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230.



- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2022). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681(4), 559–566. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.407%0D>
- Rahakbauw, O. D., & Setiawan, H. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama Dc Tangerang 2 Bitung Kabupaten Tangerang. *Management Research and Business Journal*, 1(2), 58–74.
- Raharjo, S. (2021). Spss Indonesia. <https://www.spssindonesia.com/2014/01uji-validitas-product-momen-spss.html>
- Rahiman, H. U., Kodikal, R., & Suresh, S. (2023). Game on: Can gamification enhance productivity? *F1000Research*, 12, 818.
- Refansyah, M. R., Alfisah, E., & Rina, R. (2023). Analisis Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.