

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT PUTRA GEREM JAYA - MERAK**

Suryaman¹, Nindia²

Unserasuryaman15@gmail.com

Universitas Serang Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Putra Gerem Jaya – Merak .

Metode yang digunakan adalah kuantitatif bersifat deskriptif dan asosiatif. Penelitian dilakukan di PT Putra Gerem Jaya-Merak pada bulan **Agustus 2020 s.d Juli 2021**. Populasi penelitian sebanyak 63 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrument penelitian dan diolah menggunakan SPSS *statistic versi 24.00 windows*. Proses kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi memiliki peran yang sangat penting untuk merealisasikan tujuan perusahaan yang optimal memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, namun pada kenyataannya berdasarkan observasi awal pada PT Putra Gerem Jaya – Merak produktivitas kerja saat ini pada kondisi rendah karena nilai rata-rata skor baru mencapai 30,3 standar skor 35, akibat ketelitian kerja karyawan dengan skor 19. Sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas karyawan masih kurang baik dan berhasil dalam pelaksanaannya

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: kedisiplinan berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan, Sedangkan untuk komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan sebesar 69% terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan

Kata Kunci : Kedisiplinan, Komitmen Organisasi, Motivasi ,Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine discipline, organizational commitment and motivation to work productivity of employees at PT. Putra Gerem Jaya-Merak.

The method used is quantitative descriptive and associative. The research was conducted at PT. Putra Gerem Jaya-Merak in August 2020 to July 2021. The study population was 63 people using saturated sampling. Data were collected using research instruments and processed using SPSS statistics version 24.00 windows. The process of discipline, organizational commitment and motivation has a very important role to realize optimal company goals that require quality human resources, but in fact based on initial observations at PT. Putra Gerem Jaya – Peacock's current work productivity is in a low condition because the average score has only reached 30.3 standard score of 35, due to the thoroughness of the employee's work with a score of 19. So it can be said that employee productivity is still not good and successful in its implementation

Based on the results of the study, it can be concluded that: discipline has no positive and insignificant effect, while for organizational commitment and motivation it has a positive and significant effect both partially and simultaneously by 69% on employee work productivity while the rest is influenced by other factors not examined.

The results of this study recommend that to increase employee productivity, it can be increased through organizational commitment and employee motivation.

Keywords: Discipline, Organizational Commitment, Motivation, Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM).Terlebih bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa, .Casio (2017) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengolahan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.Oleh karena itu, SDM adalah asset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover*.

Keberhasilan perusahaansalah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas.Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Max Pangkey (2014: 1) dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa setiap lembaga atau perusahaan terkait berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan di atas tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah menguji besarnya:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Putra Gerem Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Putra Gerem Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Putra Gerem Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Putra Gerem Jaya.

LANDASAN TEORI

1. Teori Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi. Macam-macam disiplin menggunakan teoriMalayu H. Hasibuandengan dimensi yaitu: 1).Tujuan kemampuan,2). Tingkat kewaspadaan, 3).Ketaataan standar kerja, 4). Etika kerja. Sedangkan indikator dari dimensiTujuan kemampuan yaitu : 1).Kehadiran pegawai tepat waktu ditempat kerja, 2). Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja, untuk indikator dari dimensi Tingkat kewaspadaan yaitu: 1).Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja, 2).Menjaga dan merawat peralatan

kerja dan indikator dimensi dari ketaatan standar kerja yaitu : 1).Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, 2). Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya, 3).Bekerja sesuai jam kerja.Sedangkan indikator dimensi dari etika kerja yaitu :1).Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

2. Teori Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2001) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan teori yang digunakan sebagai alat ukur variable Komitmen Organisasi menggunakan teori Meyer and Allen 2010 dengan dimensi 1).Komitmen Afektif, 2).Komitmen Berkelanjutan, 3). Komitmen Normatif

Sedangkan indikator dari dimensi Komitmen Afektif 1).Keterikatan emosional karyawan, 2).Identifikasi 3).Keterlibatan dalam organisasi untuk indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan: 1). Kerugian bila meninggalkan organisasi, 2). Karyawan membutuhkan organisasi, Serta indikator dari dimensi Komitmen normatif: 1).Kesetiaan yang harus diberikan karena orang lain, 2). Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

3. Teori Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2008 : 66-67) motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan teori yang digunakan sebagai alat ukur variable motivasi adalah teori Menurut Hamzah B Uno (2009:72) dengan dimensi 1). Motivasi Internal 2). Motivasi Eksternal.

Sedangkan indikator dari dimensi Motivasi Internal yaitu : 1). Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, 2). Melakukan tugas dengan target yang jelas, 3). Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, 4). Ada umpan balik atas hasil pekerjaan, 5). Memiliki rasa senang dalam bekerja, 6). Selalu berusaha bergaul dengan orang, 7). Diutamakan prestasi apa yang dikerjakan. Sedangkan indikator dari dimensi Motivasi Eksternal yaitu : 1). Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerja, 2). Sering memperoleh pujian yang dikerjakannya. 3). Bekerja ingin memperoleh insentif.4).Bekerja dengan harapan ingin mendapatkan perhatian dari teman dan atasan.

4. Teori Produktivitas Kerja

Menurut Herny Simamora (2004) produktivitas kerja adalah keluaran tiap jam kerja dengan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan. Produktivitas bukan hanya sebagai hasil usaha manusia saja tetapi merupakan hasil kerja sama semua faktor yang digunakan dalam proses produksi yaitu modal, manusia,

teknologi. Sedangkan teori yang digunakan sebagai alat ukur variable produktivitas kerja menggunakan teori Herny Simamora (2004: 612) dengan dimensi :1). Kuantitas, 2). Kualitas, 3). Ketetapan waktu

Sedangkan indikator dari dimensi kuantitas yaitu :1). Kecepatan dalam bekerja 2). Aktivitas yang diselesaikan.,Sedangkan indikator dari dimensi kualitas yaitu :1). Kecepatan dalam bekerja 2).Ketelitian dalam melakukan pekerjaan 3).ketepatan waktu dalam bekerja.Sedangkan indikator dari dimensi ketepatan waktu yaitu : 1). keterampilan dalam bekerja 2). Kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

HIPOTESIS PENELITIAN

1. H-1 :Diduga Kedisiplinan terdapat perpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. H-2 :Diduga Komitmen Organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. H-3:Diduga Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4. H-4:Diduga Kedisiplinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada PT Putra Gerem Jaya – Merak. Penelitian ini dilakukan karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan sebagai independen (X_1), Komitmen Organisasi sebagai independen (X_2) dan Motivasi sebagai independen (X_3) terhadap Produktivitas Kerjakaryawan sebagai variabel dependen (Y).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putra Gerem Jaya–Merak. Dengan jumlah 63 karyawan tetap. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan oleh penulis adalah berdasarkan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2014:68).

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu, pertama : tahap konseptual difokuskan pada upaya untuk merumuskan dan membatasi masalah, peninjau kepustakaan yang relevan, mendefinisikan kerangka teoritis merumuskan hipotesis. Kedua : tahap penelitian mengidentifikasi populasi yang diteliti menghususkan metode untuk mengukur variable penelitian, merancang rencana sampling, mengakhiri dan meninjau rencana penelitian, melaksanakan pilot penelitian dan membuat revisi. Ketiga : mendesain instrument pengumpulan data

penelitian dan model peningkatan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Keempat : tahapan empiric dimana pada tahap ini dilakukan pengumpulan data dan penyiapan data untuk dianalisis, dan kelima : tahapan analitik yang memuat analisa data dan interpretasi hasil serta pengujian terhadap hipotesis yang telah disusun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai-nilai koefisien atau r hitung untuk setiap variabel lebih besar dari nilai r tabelnya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini bernilai valid. Hasil uji validitas instrumen penelitian seperti dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Rtabel	0,278	0,278	0,278	0,278	0,278	0,278	0,278	0,278	0,278	0,278	0,278
KD	0,427	0,681	0,556	0,655	0,722	0,686	0,635	491			
KO	0,507	0,644	0,623	0,558	0,663	0,696	0,627				
MO	0,521	0,632	0,509	0,675	0,701	0,674	0,608	0,692	0,702	0,720	0,572
PK	0,574	0,785	0,647	0,543	0,486	0,646	0,575				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.23.

Berikut ini adalah Alpha hasil perhitungan menggunakan SPSS 23 untuk Variabel Kedisiplinan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3) dan Produktivitas Kerja (Y) :

Tabel 2
Perbandingan Nilai Alpha Dengan Nilai Standar

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Standar	Kesimpulan
X_1	0,752	0,60	Realibel
X_2	0,730	0,60	Realibel
X_3	0,850	0,60	Realibel
Y	0,709	0,60	Realibel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach* untuk tingkat konsistensi variabel X_1 didapat nilai alpha sebesar 0,752 dan variabel X_2 didapat nilai alpha sebesar 0,730 dan variabel X_3 didapat nilai

alpha sebesar 0,850 dan variabel Y diperoleh nilai alpha sebesar 0,709 hal ini berarti alpha yang diperoleh dari variabel adalah $>$ nilai standar dan itu artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada kuisioner dapat dinyatakan realibel.

2) Analisis Deskriptif

a. Kedisiplinan (X1)

Deskriptif berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa pada prinsipnya kedisiplinan (X_1) termasuk kategori baik karena mempunyai nilai rata-rata 251,75, sedangkan indikator dengan skor yang paling tinggi dengan skor 257 bagaimana seorang karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, tapi indikator yang memiliki nilai paling rendah yaitu 246 bagaimana seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja dan 248 bagaimana seorang karyawan selalu mengutamakan kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja.

b. Komitmen Organisasi (X2)

Deskriptif berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa pada prinsipnya Komitmen Organisasi (X_2) termasuk kategori baik karena mempunyai nilai rata-rata 234, sedangkan indikator dengan skor yang paling tinggi dengan skor 242 seorang karyawan tidak pernah merasa emosional terhadap organisasi ini, tapi indikator yang memiliki nilai paling rendah yaitu 229 perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan karyawan dan 230 seorang karyawan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap tugas/pekerjaan dan organisasi perusahaan.

c. Motivasi (X3)

Deskriptif berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa pada prinsipnya motivasi (X_3) termasuk kategori baik karena mempunyai nilai rata-rata 247,63, sedangkan indikator dengan skor yang paling tinggi dengan skor 253 seorang karyawan melakukan tugas dengan target yang jelas dan seorang karyawan sering memperoleh pujian yang dikerjakan, tapi indikator yang memiliki nilai paling rendah yaitu 237 seorang karyawan berharap mendapatkan perhatian dari teman dan atasan dan 245 seorang karyawan selalu mengutamakan prestasi apa yang dikerjakan.

d. Produktivitas Kerja (Y)

Deskriptif berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa pada prinsipnya produktivitas kerja karyawan (Y) termasuk kategori baik karena mempunyai nilai rata-rata 239,9, sedangkan indikator dengan skor yang paling tinggi dengan skor 253 seorang karyawan dapat menyelesaikan target dengan tepat pada waktunya, tapi indikator yang memiliki nilai paling rendah yaitu 232 seorang karyawan selalu teliti dalam pekerjaan yang diambil.

3) Analisis data struktural dan hasil hipotesis

Analisis data pada 64 karyawan dengan menggunakan statistic SPSS 23.0 menghasilkan data dibawah ini yang dapat dilakukan untuk menganalisis selanjutnya (Pengajuan hipotesis).

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,327	4,036		2,806	,007
1 Kedisiplinan_X1	-,493	,266	-,580	-1,851	,069
KomitmenOrganisasi_X2	,254	,110	,258	2,301	,025
Motivasi_X3	,566	,191	,932	2,958	,004

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,310	,275	2,72705

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X3, KomitmenOrganisasi_X2, Kedisiplinan_X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Tabel 5
Uji Hipotesis Empat (F) Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,545	3	65,848	8,854	,000 ^b
	Residual	438,772	59	7,437		
	Total	636,317	62			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_X3, KomitmenOrganisasi_X2, Kedisiplinan_X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil pengolahan Statistic SPSSVersi 23.0 dapat memperlihatkan hasil sebagai berikut :

H-1 Diduga Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Nilai koefisien korelasi kedisiplinan bernilai sebesar 0,419 berada pada posisi kuat 0,40–0,599 dan mempunyai tingkat hubungan yang tinggi, artinya nilai kedisiplinan semakin meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan semakin meningkat. Sedang berdasarkan Asosiatif dengan nilai hasil koefisien regresi variabel kedisiplinan (X_1) sebesar -0,493 bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Setelah pengujian parsial dilakukan dan diperoleh $dk = n-2$ ($63-2=61$). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berdasarkan tabel anova di atas, diperoleh untuk kedisiplinan adalah $t_{hitung} < t_{tabel} = (-1,851 < 1,999)$, dengan demikian hipotesis kedisiplinan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Putra Gerem Jaya. Sedangkan secara Deskriptif berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa pada prinsipnya kedisiplinan (X_1) termasuk kategori baik karena mempunyai nilai rata-rata 251,75,

H-2 Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Nilai koefisien korelasi komitmen organisasi (X_2) bernilai sebesar 0,408 pada posisi kuat 0,40–0,599 dan mempunyai tingkat hubungan yang tinggi, artinya nilai komitmen organisasi (X_2) semakin meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan semakin meningkat., *sedangkan nilai* Asosiatif bahwa koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,254 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Setelah pengujian parsial dilakukan dan diperoleh $dk = n-2$ ($63-2=61$). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berdasarkan tabel anova di atas, diperoleh untuk kedisiplinan adalah $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,301 > 1,999)$, dengan demikian hipotesis komitmen organisasi (X_2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Putra Gerem Jaya.

H-3 Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Hasil koefisien korelasi motivasi (X_3) bernilai sebesar 0,338 pada posisi kuat 0,20-0,399 dan mempunyai tingkat hubungan yang tinggi, artinya nilai motivasi (X_3) semakin meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan semakin meningkat. Sedangkan berdasarkan Asosiatif bahwa hipotesis 3 dengan nilai hasil koefisien regresi variabel motivasi (X_3) sebesar 0,566 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Setelah pengujian parsial dilakukan dan diperoleh $dk = n-2$ ($63-2=61$). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berdasarkan tabel anova di atas, diperoleh untuk kedisiplinan adalah $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,958 > 1,999)$, dengan demikian hipotesis motivasi (X_3) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Putra Gerem Jaya. Sedangkan secara Deskriptif berdasarkan hasil

tanggapan responden bahwa pada prinsipnya motivasi (X_3) termasuk kategori baik karena mempunyai nilai rata-rata 247,63,

H-4 Diduga Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan Asosiatif bahwa hipotesis 4 dengan nilai hasil koefisien determinasi variabel kedisiplinan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan sebesar 0,310 (31%) dan sisanya 0,690 (69%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Setelah pengujian simultan dilakukan, maka diperoleh $df_1 = k - 1$ ($4-1=3$) dan $df_2 = n - k$ ($63-3=60$). Hipotesis dapat diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berdasarkan tabel anova di atas, diperoleh untuk produktivitas kerja karyawan (Y) adalah ($8,854 > 2,76$) dengan demikian kedisiplinan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Putra Gerem Jaya. Dengan demikian kedisiplinan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama-sama akan meningkat maka produktivitas kerja karyawan (Y) meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, tentang Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gerem Jaya-Merak, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Kedisiplinan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Gerem Jaya-Merak.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Gerem Jaya-Merak.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Gerem Jaya-Merak.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kedisiplinan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Gerem Jaya-Merak.

2. Saran

1. Pada prinsip Kedisiplinan termasuk kedalam kategori “baik”. Namun yang perlu di pertahankan yaitu kehadiran pegawai ditempa kerja selalu tepat waktu dan bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya, sedangkan yang perlu ditingkatkan agar mengutamakan kewaspadaan dalam bekerja dan hati-hati dalam bekerja untuk meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja.

2. Untuk Komitmen Organisasi sebagai X_2 termasuk kedalam kategori “baik” Namun yang perlu di pertahankan yaitu -pengendalian emosional pegawai terhadap organisasi dan kepercayaan pada perusahaan sangat tinggi , sedangkan yang perlu ditingkatkan agar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan pegawai dan meningkatkan keterlibatan kerja pada perusahaan.
3. Untuk Motivasi sebagai X_3 termasuk kedalam kategori “baik”. Namun yang perlu di pertahankan yaitu hubungan kerja antar karyawan dan memberikan penghargaan dan pujian pada Karyawan, sedangkan yang perlu ditingkatkan agar penilaian prestasi kerja dan perhatian dari rekan kerja dan atasan.
4. Untuk Kinerja Pegawai, sebagai Y termasuk kedalam kategori “baik”. Namun yang perlu di pertahankan yaitu tingkat ketelitian kerja dan penyelesaian target kerja di perusahaan, sedangkan yang perlu ditingkatkan yaitu agar meningkatkan hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal .(2009) *manajemem sumber daya manusia untuk perusahaan*.
Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007) *manajemen personalia dan sumber daya manusia*.Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Fahmi Irham . (2013) *manajemen Kinerja* .Bandung :Alfabeta
- Munandar, Ashar Sunyoto . (2008) *psikologi industry dan organisasi*.Jakarta : Univeristas Indonesia
- Labudo ,Yusriha . (2013) “Disiplin kerja dan kompensasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama cabang Manado”.
- Rismalasari . (2014) “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar”.
- Setiawan , Nashrudin, Muharram Ritonga, Husni (2017) “Pengaruh Pengawasan, Lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN”.
- Agustin , Novianti . (2015) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang)”.
- Abdullah , Dudung . (2017) “Pengaruh Komitmen organisasional dan lingkungan psikologis terhadap produktivitas kerja karyawan BANK BJB CABANG MAJALENGKA”.
- Usman, Ismail. (2016) “Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ALLO JAYA DIBONTANG”.
- Sitanggang ,Resnawa, Rezki ,Prana Riadia , Wahyudi, Dedi. (2015) “Pengaruhmotivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.RUBYCON INDONESIA”.
- Desi Rahmawati (2013) “Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT FAJAR BERLIAN TULUNGAGUNG”.