# KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.ARMANDO TOBACCO DENGAN KEDISIPLINAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Khoirun Niam [1)], Heru Sri Wulan [2)], Adji Saputra [3)]
[1)] Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pandanaran
[2),3)] Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pandanaran

## ABSTRACT

This study aims to examine organizational commitment, leadership style, and work environment towards work productivity on employee work productivity Pt. Armando Tobacco with work discipline as an intervening variable. Based on the relationship between variables of organizational commitment, leadership style and work environment with work productivity there are intervening variables between the two variables, namely work discipline.

This research was conducted with the method of distributing questionnaires or questionnaires to company employees in the company PT. Armando Tobacco. By using a sample of 150 research respondents, then analyzed with SPSS regression and path analysis. The results showed that organizational commitment, leadership style, and work environment simultaneously did not affect work discipline, whereas partially namely organizational commitment, leadership style and work environment did not influence and were not significant to employee work productivity.

The results of the path analysis test of work discipline variables as intervening variables do not affect organizational commitment, leadership style, and work environment to employee work productivity.

**Keywords: organizational commitment, leadership style, work productivity work environment, and work discipline.**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji komitemn organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkunagn kerja terhadap produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. Armando Tobacco denagn kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hubungan antara variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja terdapat variabel intervening antara kedua variabel tersebut yaitu kedisiplinan kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan metode penyebaran angket atau kuesioner terhadap karyawan perusahaan pada perusahaan PT. Armando Tobacco. Dengan menggunakan sampel responden penelitian sejumlah 150 karyawan, kemudian dianalisis dengan SPSS regresi dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan tidak mempengaruhi kedisiplinan kerja, sedangkan secara parsial yaitu komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji analisis jalur variabel kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening tidak mempengaruhi komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.



**Kata kunci : komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja produktivitas kerja, dan kedisipliann kerja**.

## PENDAHULUAN

Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan cara ini, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu (Sahertian dan Soetjipto, 2011)

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu

organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 : dalam Sunarsih, 2010).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

### Kedisiplinan Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman–pedoman organisasi. Kadang–kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukam atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

### Komitmen Organisasi

Alwi dalam nanda dkk (2013),mengidentifikasikan :Komitmen Organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi"

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpilkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatau keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tetentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanay komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha dalam Mamik (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manajer untuk

mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dengan perannya sebagai manajer. Peran manajer tersebut mengarahkan karyawan pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesediaan.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

**HIPOTESIS PENELITIAN**

**H1** : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan

**H2** : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan

**H3** : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan

**H4** : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

**H5** : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

**H6** : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

**H7** : Kedisiplinan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Produktivitas Kerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

**Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a). Variabel bebas

Variabel bebas dari penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan.

b). Variabel Terikat

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kedisiplinan kerja.

c). Variabel Intervening

Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja

**POPULASI DAN SAMPEL**

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh karyawan PT. Armando Tobacco yang berjumlah 150 karyawan.

b. Sampel

*NonProbability Sampling* menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

*Sampling Sistematis* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Dari semua anggota populasi diberi nomor urut dari nomer 1 sampai dengan 150.

**JENIS DAN SUMBER DATA**

a. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini termasuk dalam jenis *explanatory research.* Menurut Singarimbun (1998) penelitian *explanatory research* adalah menjelaskan hubungan *kausal* dan pengujian *hipotesa*.*Explanatory research* bertujuan untuk mencari dan merumuskan masalah melalui faktor-faktor penting yang berhubungan dengan variabel yang terkait. Selanjutnya akan digambarkan lapangan penelitian yang diarahkan untuk menganalisa sebuah model yang berkaitan dengan variabel Kompensasi

organisasi, Gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan di catat untuk pertama kalinya.Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner

**METODE PENGUMPULAN DATA DAN INSTRUMEN DATA**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui data primer dengan penjelasan sebagia berikut :

**Kuesioner**

Yaitu suatu metode dimana penelitian menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian, yaitu komitemn organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan (Produktivitas kerja ) Sebagai variabel Intervening .Kuesioner diberikan kepada karyawan PT.Armando Tobacco..

**Skala Pengukuran Likert 5 Kolom**

Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian yaitu skala *likert* dan jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran, akan mendapatkan data rasio. Daftar pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang komitmen organisasi , gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan (Produktivitas kerja) sebagai Variabel Intervening.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas**

Instrumen yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi pearson, dengan tingkat signifikan 5%. Jika hasil perhitungan kurang dari 0,05 maka dinyatakan valid, sedangkan hasil perhitungan lebih dari 0,05 dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas

dengan menggunakan *software* SPSS Versi 20,0 sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai korelasi pearson dengan tingkat signifikan >0,05, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertnyaan dapat digunakan pada pengujian model keseluruhan.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suaru variabel. Suatu pengukuran dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6.

Berdasarkan Hasil uji reliabilitas , dapat di ketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan menurut kriteria Ghozali (2011) dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

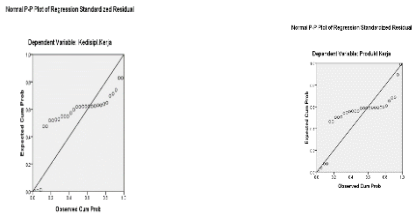
Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi yang signifikan yang mendekati sempurna antar variabel independen. Jika antar sesama variabel independen terdapat korelasi yang signifikan, maka pada model regresi linier tersebut terdapat gejala multikolinearitas. Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikoleniaritas:

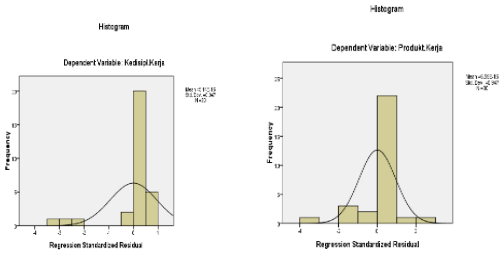
Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, hasil perhitungan nilai *tolerance* juga terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* <0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel independen yang lebih dari 95%. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari kedua variabel independen yang diuji tidak ada VIF yang lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**Uji Normalitas**

**Gambar 2**

**Hasil Uji Normalitas**






Berdasarkan tampilan grafik histogram dan grafik normal plot yang tersaji dalam lembar lampiran pengujian asumsi kalsik dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Kedua grafik ini menunjukan bahawa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.Gambar berikut ini menyajikan Uji Normalitas.

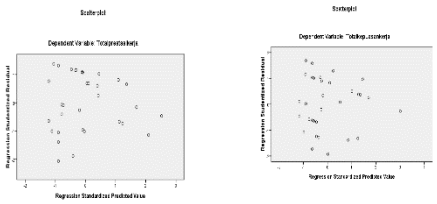
**Uji Heteroskedastistas**

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihatada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit)pada grafik plot (Scatteplot) anatra lain prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Hasil regresi pada uji Gletser menunjukan tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, nilai absolut residual adalah p > 0,05. Sedangkan hasil grafik Scatteplot yang tersaji dalam lembar lampiran pengujian asumsi klasik memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah anaka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi , sehingga model regresi layak dipakai sebagai alat prediski . Gambar berikut ini menyajikan hasil uji heteroskedastisitas.

**Tabel. 4.**

**Hasil Uji Heteroskedastisistas**




**UJI HIPOTESIS**

**Pengujian Hiporesis Pertama**

Hipotesis pertama yang diajukan adalah *Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadapProduktivitas kerja.*Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel 4.3.3.1 di bawah ini :

Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian $H_1$, yang disajiakn pada tabel 4.3.3.1 menyatakan bahawa nilai *F-test* sebesar .670 dengan signifikan .402. Untuk nilai koefisien standardized beta pada analisis ini sebesar .153, nilai *Standaerdized Coefficients* Beta (S.C Beta ) merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) Variabel *Kompensasi*sebesar .165 dan nilai *t-test* sebesar .819 dengan nilai signifikan .420. Nilai koefisien regresi (b) dan *t-test* tersebut menggunakan tingakat α (signifikan) sebesar 0,05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukan hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja adalah negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini **tidak dapat diterima.**

**Pengujian Hipotesis 2 dan 3**

Hipotesis kedua yang diajukan adalah *Gaya Kepemimpinan berpengaruh positifterhadapProduktifitas kerja*. Sedangkan hipotesis ketiga yang diajukan adalah *Lingkunagn kerja berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja*. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel 4.3.3.2 di bawah ini :

Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian $H_2$ dan $H_3$ yang disajikan pada tabel 4.3.3.2 diatas menyatakan bahwa nilai F-test sebesar 6.457 dengan signifikansi 0.005. Karena harga signifikan kurang dari 0,5 menunjukan bahwa nilai *F-test* yang diperoleh tersebut signifikan sehingga model regresi linier penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh-pengaruh dari variabel independen yaitu *Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja* secara simultan terhadap variabel dependen yaitu*Produktifitas kerja*.

Untuk pengujian hipotesis kedua, diperoleh nilai koefisien standardized beta (S.C Beta) sebesar 0.550 yang merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi (β) variabel *Gaya Kepemimpinan* 0.659 dan nilai *t-test* sebesar 3.381 dengan nilai signifikan 0.021. Nilai koefisien regresi (β) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian hasil ini menunjukan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Produktifitas kerja adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua **dapat diterima.**

Sedangkan untuk pengujian hipotesis ketiga, diperoleh nilai koefisien standardized beta sebesar 0.064 yang merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisen regresi (β) variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.028 dan nilai t-test sebesar 0.396 . dengan nilai signifikan 0.695 . Nilai koefisien regresi (β) dan t-test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) 0.05, sehingga dengan demikian hasil ini menunjukan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas kerja adalah negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini **tidak dapat diterima.**

**Pengujian Hipotesis 4 dan 5**

Hipotesis keempat yang diajukan adalah *Komitmen Organisasi berpengaruh secarapositif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan*. Sedangkan untuk hipotesis kelima yang diajukan adalah *Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positifdan signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja* . Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel 4.3.3.3 di bawah ini:

Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian $H_4$ dan $H_5$ yang disajikan pada tabel 4.3.3.3 diatas menyatakan bahwa nilai F-test sebesar 0.985 dengan signifikansi 0.001. Karena harga signifikan kurang dari 0,05 menunjukan bahwa nilai *F-test* yang diperoleh tersebut signifikan sehingga model regresi linier penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh-pengaruh dari variabel independen yaitu *Komitmen organisasi dan Gaya Kepemimpinan* secara simultan

terhadap variabel dependen yaitu *Kedisiplinan Kerja karyawan.*

Untuk pengujian hipotesis keempat, diperoleh nilai koefisien standardized beta (S.C Beta) sebesar 0.134 yang merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi (β) variabel *Komitmen organisasi*0.188 dan nilai *t-test* sebesar 0.720 dengan nilai signifikan 0.478 Nilai koefisien regresi (β) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) sebesar 0.05, sehingga dengan demikian hasil ini menunjukan hubungan antara Komitmen organisasi dengan kedisiplinan kerja adalah negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat **tidak dapat diterima.**

Sedangkan untuk pengujian hipotesis kelima, diperoleh nilai koefisien standardized beta sebesar 0.218 yang merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisen regresi (β) variabel Kedisiplinan kerja sebesar 0.341 dan nilai t-test sebesar 1.175 . dengan nilai signifikan 0.250 . Nilai koefisien regresi (β) dan t-test tersebut menggunakan tingkat α (signifikan) 0.05, sehingga dengan demikian hasil ini menunjukan hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan Kedisiplinan kerja adalah negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima pada penelitian ini **tidak dapat diterima.**

**Pengujian hipotesis 6**

Hipotesis keenam yang diajukan adalah *Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan kerja.*Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel 4.3.3.4 di bawah ini :

Berdasarkan hasil analisis regresi pengujian $H_6$, yang disajikan pada tabel 4.3.3.4 menyatakan bahawa nilai *F-test* sebesar 0.880 dengan signifikan 0.356 Untuk nilai koefisien standardized beta pada analisis ini sebesar 0.175, nilai *Standaerdized Coefficients* Beta (S.C Beta ) merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi (b) Variabel *Lingkungan Kerja*sebesar 35.258 dan nilai *t-test* sebesar 0.938 denagn nilai signifikan 0.356. Nilai koefisien regresi (b) dan *t-test* tersebut menggunakan tingakat α

(signifikan) sebesar 0,05, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil ini menunjukan hubungan antara Lingkungan kerja dengan Kedisiplinan kerja adalah negatif dan tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini **tidak dapat diterima.**

**Mendeteksi Pengaruh Produktivitas kerja dalam Memediasi Kedisiplinan kerja**

(1) KEDISIPLINAN KERJA = 16.675 + 0.770 PRODUKTIVITAS KERJA

Pengaruh mediasi yang ditunjukan oleh perkalian koefisien (**ab**) perlu diuji dengan sobel test sebagai berikut : Standar Error dari koefisien *inderct effect* (sab)

$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$

$= \sqrt{(0.770)^2 + (0.199)^2 + (0.077)^2}$

$= \sqrt{(0.5929) + (0.039601) + (0.5929)}$

$= 1.225401$

Berdasarkan hasil perkalian **ab** dapat digunakan untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0.770}{1.225401} = 0,628$

Oleh karena itu t hitung = 0,628 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1.66, maka dapat disimpulkan bahawa koefisien mediasi 0,770tidak signifikan dan berarti tidak **ada pengaruh mediasi** Produktivitas kerja terhadap Kedisiplinan kerja karyawan.

**KESIMPULAN**

1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kedisiplian kerja karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja.
7. Dari hasil analisis pengaruh mediasi dengan menggunakan uji

Sobel, pada pengujian pengaruh produktivitas kerja dalam memediasi kediisplinan kerja didapat kesimpulan bahwa koefisien mediasi yang dihasilkan negatif dan tidak signifikan yang berarti produktivitas kerja belum tentu menjadi faktor memediasi kedisplinan kerja

## SARAN

1. Agenda penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel stres kerja, motivasi, kompensasi, ataupun dengan indikator-indikator lain
2. Agenda penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel stres kerja, motivasi, kompensasi, ataupun dengan indikator-indikator lain.
3. Skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki interval ganjil. Kecenderungan kuesioner yang menggunakan interval ganjil adalah responden yang kurang memahami pertanyaan atau pernyataan kuesioner akan memilih interval tengah, yaitu netral. Sehingga pada penelitian selanjutnya, disarankan peneliti menggunakan interval genap dengan menghilangkan pilihan netral.

## DAFTAR PUSTAKA


A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Trisakti: Jakarta.

Aswani, Said Kelana dan Chandra Wijaya, 2005. Riset Keuangan, Pengujian-Pengujian Empiris, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Gibson, James L, et al. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, M. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan keenam belas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hersey, P. Dan K. Blanchard. (2010). Manajemen Perilaku Organisasi (terjemah oleh Agus Dharma),. Erlangga.

Husein , Umar 2008,. **Metode Penelitian Untuk Skripsi Tesis**, Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.

Kartono Kartini Dr. 2010. Pimpinan dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Khaerul Umam, 2010. Perilaku Organisasi, Cetakan 1. CV. Pustaka Setia. Bandung.

Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies,Inc. New York.

Malayu S.P. Hasibuan, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta,Bumi Aksara.

Manullang Atik & Ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Maurits, L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.

Mifta , Thoha. (2013). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mifta, Thoha (2010). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Moenir, 2006, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.