

EFFECT OF WORK EXPERIENCE, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON WORK PRODUCTIVITY TO INCREASE WORK LOYALTY IN PT. INDEX TRANSPORTAMA

Rama Sekar Batara.¹⁾, Aziz Fathoni., S.E., M.M.²⁾, Maria M Minarsih., S.E., M.M.³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

²⁾ ³⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja untuk meningkatkan Loyalitas Kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan PT. Index Transportama, jumlah sampel yang digunakan total sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linier berganda dengan uji hipotesis jalur secara parsial (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa. (1) Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja dengan nilai 0,284. (2) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja dengan nilai 0,254. (3) Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja dengan nilai 0,291. (4) Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja dengan nilai 0,200, (5) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja dengan nilai 0,177, (6) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja dengan nilai 0,295. (7) Variabel Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Kerja dengan nilai 0,317. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari koefisien regresi masing masing variabel Pengalaman kerja (x1), Disiplin Kerja (x2), dan Lingkungan Kerja (x3), berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja (y1) dan juga berpengaruh positif terhadap variabel Loyalitas Kerja (y2). Yang ditandai koefisien masing-masing bertanda positif.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Loyalitas Kerja

ABSTRACTION

This study is to determine the effect of Work Experience, Work Discipline, and Work Environment on Work Productivity to increase Work Loyalty. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study amounted to 42 employees of PT. Index Transportama, the number of samples used is total sampling. Data was collected by questionnaire. This study uses quantitative analysis with multiple linear regression with partial path hypothesis testing (t test). The results of the study show that. (1) Work Experience Variables have a positive and significant effect on the Work Productivity variable with a value of 0.284. (2) Variables of Work Discipline have a positive and significant effect on Work Productivity variables with a value of 0.254. (3) Variables of the work environment have a positive and significant effect on the Working Productivity variable with a value of 0.291. (4) Work Experience Variables have a positive and significant effect on Job Loyalty variables with a value of 0.200, (5) Work Discipline variables have a positive and significant effect on Work Loyalty variables with a value of 0.177, (6) Work Environment Variables have a positive and significant effect on Work Loyalty variables with a value of 0.295. (7) Work Productivity Variables have a positive and significant effect on Work Loyalty variables with a value of 0.317. Based on the results of research obtained from the regression coefficients of each work experience variable (x1), Work Discipline (x2), and Work Environment (x3), it has a positive effect on the Work Productivity variable (y1) and also has a positive effect on the Work Loyalty variable (y2). The marked coefficients of each are marked positive.

Keywords: Work Experience, Work Discipline, Work Environment, Work Productivity, Work Loyalty

PENDAHULUAN

PT Index Transportama adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan dan titipan barang baik melalui jasa transportasi kereta api maupun armada truk keberbagai tujuan di wilayah Pulau Jawa dan Bali. PT.Index Transportama memiliki 40 karyawan. Sejalan dengan perkembangan perusahaan, maka dibuka Kantor Operasional Jakarta di Stasiun Pergudangan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) yang beralamat di Kampung Bandan, Ancol, Jakarta Utara.

Selain membuka kantor operasional di Jakarta, kami membuka juga kantor-kantor perwakilan di beberapa daerah di kota-kota besar di Pulau Jawa. Kami juga membentuk divisi truk yang berkedudukan di Bekasi untuk melayani pengiriman-pengiriman yang bersifat retail maupun partai besar.

PT Index Transportama dalam operasionalnya mempunyai kontrak dengan PT KAI, untuk transportasi pengiriman, kontrak tersebut tidak berdasarkan jumlah pengiriman PT Index Transportama hari per hari, akan tetapi kontrak jumlah gerbong yang digunakan PT Index Transportama dalam setiap hari, Dan jumlah gerbong tersebut sudah ditetapkan di awal kontrak. Artinya kontrak dengan PT KAI itu tidak harian tetapi per 6 bulan, tapi dengan perjanjian bayar sewa gerbong per hari nya.

Dengan kondisi tersebut maka kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat fundamental terutama untuk divisi marketing, karena mereka harus mampu memenuhi jumlah maksimal pengiriman per hari untuk menutup angka sewa gerbong per harinya. Sewa 1 gerbong perhari untuk wilayah jawa berkisar 18-20 juta dan angka ini wajib dibayarkan ke PT KAI, ada atau tidaknya pengiriman, karenanya karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas tinggi akan berusaha untuk mencapai angka pengiriman yang maksimal demi keberlanjutan produktivitas PT Index Transportama.

PT Index Transportama dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Salah satu keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja tinggi. Sehingga produktivitas pun meningkat, Permintaan pengiriman dari konsumen juga mendorong sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas

karyawan yang dimiliki. Sebagai karyawan yang menggerakkan segala aktivitas di PT Index Transportama, karyawan akan terus bergerak maju untuk memperoleh keberhasilan. Seseorang yang bekerja di perusahaan pada umumnya akan menjadikan dirinya untuk menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Semangat untuk maju dari karyawan itulah yang dapat meningkatkan loyalitas kerja (kesetiaan) karyawan pada PT Index Transportama. Permasalahan keterlambatan pengiriman adalah permasalahan yang terjadi dalam setiap perusahaan ekspedisi begitu juga didalam PT. Index Transportama hal ini terjadi kembali karena faktor Sumber Daya Manusia antara lain ::

1. Pemahaman yang kurang untuk proses dan kendala yang kemungkinan terjadi pada karyawan hal ini dikarenakan juga SDM yang masih sangat minim pengalaman dan membutuhkan waktu yang cukup untuk belajar.
2. Ketidaktepatan waktu pengiriman yang dilakukan oleh Karyawan karena kesigapan dan kurang nya disiplin waktu.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif mengingat kantor ini terletak didalam area Kalog dimana didalamnya banyak sekali perusahaan ekcpedisi sehingga lokasi untuk packing paker menjadi sempit.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pengalaman kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan loyalitas kerja di PT. Index transportama ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan loyalitas kerja di PT. Index Transportama?
3. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan loyalitas kerja di PT. Index Transportama?
4. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawam di PT. Index Transportama?

5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan di PT. Indeks Transportama?
6. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan di PT. Index Transportama?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan untuk meningkat loyalitas kerja karyawan PT Index Transportama
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan PT. Index Transportama

TELAAH PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya Siagian (2004). Menurut Manullang (2004) yang menyatakan “lulusan yang belum punya pengalaman kerja baru dapat dikatakan “siap terbang” dan agar “siap pakai” maka perusahaan, yang merekrutnya haruslah memberikan tambahan berupa latihan, atau pendidikan khusus yang ada kaitannya dengan kemampuan dan pengetahuan yang diisyaratkan oleh jabatan yang akan dipangkunya”. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat perhatian utama dalam proses seleksi, karena orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Hasibuan (2002).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2013).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rivai (2011) bahwa: Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Mardiana, 2005). Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang .berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Danang Sunyoto (2012) mengemukakan, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Basuki dan Susilowati (2005).

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah sikap mental yang melatar belakangi karyawan untuk menghasilkan performa kerja lebih baik dari hari kemarin (Hariandja, 2002). Pengertian tersebut mempunyai makna bahwa dalam perusahaan, karyawan harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain agar hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Fitriyanto (2012) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

Loyalitas Kerja

Rasimin (2012) mengemukakan bahwa Loyalitas kerja atau kesetiaan kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Poerwopoespito (2011) mengemukakan bahwa Secara umum loyalitas kerja dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab.

Loyalitas menurut Robbin (1993) adalah: Kesediaan, melindungi dan menyelamatkan diri seseorang. Hasibuan (2000) mendeskripsikan loyalitas sebagai berikut : Kesetiaan (loyalitas) dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan, beliau mengkategorikan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan

perusahaan sebagai salah satu unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi.

Marpaung (2012) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

1. Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
2. Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
4. Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu. Maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Index Transportama
- H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Index Transportama
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Index Transportama
- H4 : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Kerja pada PT index Transportama
- H5 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Kerja pada PT Index Transportama
- H6 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Kerja pada PT Index Transportama
- H7 : Diduga Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Index Transportama

H8 : Diduga Produktivitas berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Index Transportama

Metode Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi tiga, yaitu variabel dependen, independen dan intervening.

1) Variabel independen

Variabel yang dijelaskan oleh variabel independen (Sugiyono, 2011). Variabel yang digunakan adalah Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

2) Variabel dependen

Variabel yang menjelaskan variabel lain. Penelitian ini menggunakan variabel Produktivitas Kerja.

3) Variabel intervening

Menurut (Ghozali, 2016) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara independen dan dependen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung. Penelitian ini menggunakan variabel Loyalitas Kerja.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau tidak. Ada beberapa macam-macam uji asumsi klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dimana Uji Kolmogorov Smirnov adalah pengujian normalitas dalam program SPSS for windows, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Normalitas Untuk Regresi I & II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual (Persamaan I)	Unstandardized Residual (Persamaan II)
N		95	95
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean		.0000000	.0000000
Std. Deviation		1.5895595	1.2832553
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.109
	Positive	.085	.109
	Negative	-.075	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.827	1.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.501	.210

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai Asymp. Sig persamaan I di atas 0,05 yaitu 0,501 dan persamaan II sebesar 0,210 sehingga dapat disimpulkan bahwa data menyebar secara normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Gujarati, 2010).

Uji Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengalaman Kerja (X1)	.748	1.336
Disiplin Kerja (X2)	.659	1.518
Lingkungan Kerja (X3)	.707	1.414

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil perhitungan, pada persamaan I diperoleh nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance diatas 0,1. Nilai VIF berkisar antara 0,659 sampai dengan 0,748 dan nilai VIF berkisar antara 1,336 sampai dengan 1,518. Jadi dapat disimpulkan pada model regresi persamaan I tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas Persamaan II

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengalaman Kerja (X1)	.689	1.451
Disiplin Kerja (X2)	.602	1.662
Lingkungan Kerja (X3)	.639	1.565
Produktivitas Kerja (Y1)	.560	1.784

a. Dependent Variable: Loyalitas(Y2)

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Kemudian pada persamaan II diperoleh nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance diatas 0,1. Nilai VIF berkisar antara 0,560 sampai dengan

0,689 dan nilai VIF berkisar antara 1,451 sampai dengan 1,784. Jadi dapat disimpulkan pada model regresi persamaan II tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi, dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson (DW test). Menurut Santoso (2000) model terbebas dari masalah autokorelasi bila nilai DW diantara -2 s/d +2.

Uji Autokorelasi Persamaan I

Model Summary ^b		
Model	R	Durbin-Watson
1	.623 ^a	1.899

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, pengujian autokorelasi dengan Durbin Watson Test didapatkan nilai sebesar 1,899, dimana angka ini berada diantara nilai tidak terdapat autokorelasi maka dapat disimpulkan model tidak mengandung masalah autokorelasi.

Uji Autokorelasi Persamaan II

Model Summary ^b		
Model	R	Durbin-Watson
1	.879 ^a	1.782

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, pengujian autokorelasi dengan Durbin Watson Test didapatkan nilai sebesar 1,782, dimana angka ini berada diantara nilai tidak terdapat autokorelasi maka dapat disimpulkan model tidak mengandung masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini pada persamaan I bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3), terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y1). Pada persamaan

II bertujuan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3), dan variabel Produktivitas Kerja (Y1) terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y2).

Uji Regresi Persamaan I

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.794	1.708	
Disiplin Kerja (X1)	.247	.088	.254
Pengalaman Kerja (X2)	.264	.090	.284
Lingkungan Kerja (X3)	.227	.073	.291

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari table diatas didapat persamaan regresi nya adalah :

$$Y1 = 6.794 + 0.247X1 + 0.264 X2 + 0.227X3 + e$$

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.369	1.502	
Disiplin Kerja (X1)	.169	.075	.177
Pengalaman Kerja (X2)	.182	.076	.200
Lingkungan Kerja (X3)	.226	.062	.295
Produktivitas Kerja (Y1)	.311	.085	.317

Analisis Regresi Bertahap II

Uji Regresi II

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari table diatas didapat persamaan regresi nya adalah :

$$Y2 = 3.369 + 0.169X1 + 0.182 X2 + 0.226X3 + 0.311Y1 + e .$$

Uji Hipotesis

Uji kelayakan model digunakan untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinasi dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2016).

Uji kelayakan pada penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh variabel pengalaman kerja

(X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y1) untuk meningkatkan loyalitas kerja (Y2), baik secara parsial (Uji t) maupun secara tidak langsung.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri) maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen
- $H_a: \beta_1 = \beta_2 > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Uji t Persamaan I

Coefficients		
Model	T	Sig.
(Constant)	3.978	.000
Disiplin Kerja (X1)	2.801	.006
Pengalaman Kerja (X2)	2.936	.004
Lingkungan Kerja (X3)	3.114	.002

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y1) yang ditandai koefisien masing-masing bertanda positif. Hasil uji statistik regresi linier berganda didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y1 = 6,794 + 0,247X1 + 0,264X2 + 0,227X3 + e$$

Uji t Persamaan II

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	2.243	.027
Disiplin Kerja (X1)	2.265	.026
Pengalaman Kerja (X2)	2.385	.019
Lingkungan Kerja (X3)	3.630	.000
Produktivitas Kerja (Y1)	3.654	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), variabel Lingkungan

Kerja (X3), dan variabel produktivitas Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y2) yang ditandai koefisien masing-masing bertanda positif. Hasil uji statistik regresi linier berganda didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y2 = 3,369 + 0,311Y1 + 0,169X1 + 0,182X2 + 0,226X3 + e$$

Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil selengkapnya lihat tabel berikut

Uji Anova Persamaan I

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22.121	3	7.374	8.039	.000 ^b
Residual	34.855	38	.917		
Total	56.976	41			
a. Dependent Variable: Produktivitas					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja					

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.23 Uji Anova atau F test pada persamaan I menghasilkan nilai F hitung sebesar 8.039 dengan tingkat signifikansi 0,000. Probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Produktivitas Kerja (Y1).

Uji Anova Persamaan II

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	75.639	4	18.910	31.423	.000 ^b
Residual	22.266	37	.602		
Total	97.905	41			
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja					
b. Predictors: (Constant), Produktivitas, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja					

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.24 Uji Anova atau F test pada persamaan II menghasilkan nilai F hitung sebesar 31,423 dengan tingkat signifikansi 0,000. Probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Loyalitas Kerja (Y2).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y_1) untuk meningkatkan loyalitas kerja (Y_2) pada karyawan PT. Index Transportama, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tahap I

$$Y_1 = 6.794 + 0.247X_1 + 0.264X_2 + 0.227X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan ;

- Jika variabel disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sama dengan 0, maka terjadi peningkatan produktivitas pada PT Index Transportama (Y_1) atau bila disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) ditiadakan, maka produktivitas kerja pada PT Index Transportama (Y_1) akan meningkat sebesar 679.4 persen
- Jika variabel disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1 persen, maka produktivitas kerja pada PT Index Transportama (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 24.7 persen dengan asumsi pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan.
- Jika variabel pengalaman kerja (X_2) meningkat sebesar 1 persen, maka produktivitas kerja pada PT Index Transportama (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 26.4 persen dengan asumsi disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan.
- Jika variabel lingkungan kerja (X_3) meningkat sebesar 1 persen, maka produktivitas kerja pada PT Index Transportama (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 22.7 persen dengan asumsi disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) dianggap konstan.

2. Tahap II

$$Y_2 = 3.369 + 0.169X_1 + 0.182X_2 + 0.226X_3 + 0.311Y_1 + e$$

- Jika variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta Produktivitas (Y_1) sama dengan 0, maka terjadi peningkatan Loyalitas Kerja pada PT Index Transportama (Y_2) atau bila Disiplin Kerja

(X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja serta produktivitas (Y_1) ditiadakan, maka Loyalitas Kerja pada PT Index Transportama (Y_2) akan meningkat sebesar 336.9 persen.

- Jika variabel Disiplin Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 persen, maka Loyalitas Kerja pada PT Index Transportama (Y_2) akan mengalami peningkatan sebesar 16.9 persen dengan asumsi Pengalaman Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta Produktivitas (Y_1) dianggap konstan.
- Jika variabel Pengalaman Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 persen, maka produktivitas kerja pada PT Index Transportama (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 18.2 persen dengan asumsi Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta produktivitas (Y_1) dianggap konstan.
- Jika variabel Lingkungan Kerja (X_3) meningkat sebesar 1 persen, maka Loyalitas Kerjakerja pada PT Index Transportama (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 22.64 persen dengan asumsi Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) serta produktivitas (Y_1) dianggap konstan.
- Jika variabel produktivitas (Y_1) meningkat sebesar 1 persen, maka Loyalitas Kerjakerja pada PT Index Transportama (Y_2) akan mengalami peningkatan sebesar 31.1 persen dengan asumsi Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) serta Lingkungan Kerja dianggap konstan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan berdampak pada Loyalitas Kerja karyawan perusahaan PT Index Transportama maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan Disiplin Kerja karyawan perusahaan Index Transportama, Disiplin Kerja yang rendah dapat menimbulkan kinerja kerja yang buruk, kerjasama yang buruk, produktivitas yang rendah, dan mengurangi omset perusahaan dan yang paling parah lagi

adalah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

2. Meningkatkan Pengalaman Kerja karyawan perusahaan Index Transportama, Pengalaman Kerja penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya Pengalaman Kerja mencerminkan ukuran nilai karya di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program Pengalaman Kerja juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi.
3. Meningkatkan Lingkungan Kerja karyawan perusahaan Index Transportama, Menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja ternyata tidaklah mudah, kondisi dan iklim aktifitas kerja yang sehat sangat efektif sekali dalam meningkatkan Loyalitas Kerja karyawan. Untuk mencapai hal itu, tak jarang suatu perusahaan menciptakan berbagai kebijakan yang bertujuan memaksimalkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Amanah, Laelatul, at al. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Journal of Management*. ISSN : 2502-7689.
- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, Komang, Mudiarta Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Fitriyanto , N. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani Handoko, 2010 *.Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE : Yogyakarta.
- J. Revianto. 2006. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Prasetyo, D.T. Musadieg, M.A. & Iqbal, M. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 3 No. 1.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pratama, Adhitia, at al. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 1.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulang, L. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3, Hal. 81-91
- Runtu, Julius. 2014. Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II). Diakses Dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html>.
- Safitri, Rahmadana. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Universitas Mulawarman.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi

- Siagian, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, P. 2002. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sinambela Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas, Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sulaeman, ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Skripsi*. STIE Miftahul Huda Subang: Subang
- Trianasari Y. 2016. Hubungan antara Persepsi terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. *Journal Of Management* vol.2 No.2 Maret, hlm. 8–9.
- Tintri, D., &Fitriatin. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1, 1-13
- Warnanti, A.,& Zulfah, S. 2015. Gaya Kepemimpinan, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung. *Jurnal Paradigma*, 12 (02), 146-157.