

**THE INFLUENCE OF THE EDUCATION, DISCIPLINE AND WORK EXPERIENCE ON WORK PRODUCTIVITY WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE
(A Case Study at the Departemen Sewing of the CV. Fairuz Group)**

Siti Nisa Anisatri¹ Maria M Minarsih, SE,MM² Djamaludin Malik, SE,MM³

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2,3} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstrak

Produktivitas merupakan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan. CV. Fairuz Group adalah perusahaan konveksi yang didirikan pada tahun 2011 . Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif terhadap 60 responden dengan teknik sampling random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t, uji F, koefisien determinasi serta analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Lebih lanjut, variabel pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Disisi lain, hubungan antara komitmen organisasi berpengaruh yang signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : Pendidikan, Kedisiplinan, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi dan Produktivitas kerja.

Abstract

Productivity is one measure that is often used in determining organizational effectiveness. An organization or company will not be able to develop if the work productivity of its employees also does not increase. CV. Fairuz Group is a convection company that was founded in 2011. This study uses a descriptive analysis approach to 60 respondents with a random sampling technique. Data collection techniques in this study used interview, questionnaires and literature studies. The data obtained were analyzed quantitatively using the validity test, reliability test, multiple linear regression and hypothesis testing with t test, F test, coefficient of determination and path analysis. The results of this study indicate that the variables of education, discipline and work experience have a significant positive effect on organizational commitment. Furthermore, the variables of education, discipline and work experience show a significant and positive effect on work productivity. On the other hand, the relationship between organizational commitment has a significant positive effect on work productivity.

Keyword : Education, Discipline, Work Experience, Employee Productivity and Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Pada setiap perusahaan menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan itu diperlukan produktivitas yang tinggi, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan usaha-usahanya.

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

CV. Fairuz Group adalah perusahaan konveksi yang terletak di Jl. Sakura No. 313 Dukuh Kedung Banteng, Desa Wonorejo Rt 08/03 Kec. Karanganyar Demak, didirikan oleh Bapak M. Taufiq Hidayat S.ST

selaku direktur dengan usaha konveksi skala kecil pada tahun 2011. Perusahaan ini tidak hanya memproduksi pada model pakaian tertentu, melainkan dapat memproduksi berbagai macam produk, seperti: T-Shirt, Polo Shirt, Kemeja, Jaket, Celana dan Jilbab dengan kapasitas produksi mencapai 60.000 pcs / bulan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan ini mulai bulan Juni ada penurunan jumlah produksi. Menurunnya produktivitas juga berimbas pada keterlambatan pengiriman dari waktu yang telah ditetapkan

Penurunan ini banyak disebabkan oleh tingkat absensi yang tinggi. Ketidakhadiran karyawan dapat mempengaruhi proses produksi. Karena proses produksi diperusahaan ini bekerja sebagai satu tim. Jika ada karyawan yang tidak hadir tentunya mempengaruhi proses produksi dan produk yang dihasilkan pun berkurang. Karyawan yang menggantikan proses produksi pun tidak dapat menghasilkan output yang maksimal karena tingkat pengalaman yang kurang. Lain halnya jika personel dalam satu tim lengkap, maka proses produksi dapat berjalan lancar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pendidikan, Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Departemen Sewing CV. Fairuz Group)”.

Rumusan Masalah

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada CV. Fairuz Group?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi CV. Fairuz Group?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada CV. Fairuz Group?
4. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Fairuz Group?
5. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Fairuz Group?
6. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Fairuz Group?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Fairuz Group?

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Menurut Siagian (2002) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan pra sarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal.

Menurut Simamora (2004) indikator dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari produk yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu.

Ketepatan waktu dilihat dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Sopiah (2008) juga menjelaskan tentang indikator dalam komitmen organisasi yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
2. Keinginan untuk bekerja keras.

3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Pendidikan

Tirtarahardja (2005) mendefinisikan pendidikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan dasar berupa pembentukan sikap, pengetahuan dan keterampilan kerja.

Sedangkan Hasbullah (2001) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan, antara lain sebagai berikut :

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Sedangkan indikator pendidikan dijelaskan oleh Tirtarahardja (2005) sebagai berikut :

1. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Berkompeten

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Kedisiplinan

Darmawan (2013) menyatakan disiplin kerja sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Sutrisno (2011), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk disiplin itu akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Sedangkan Simamora (2004) menjelaskan tentang indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan.
2. Efektif dalam bekerja.
3. Kehadiran tepat waktu.
4. Tingkat absensi.
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah bentuk *softskill* dan *hardskill* yang dimiliki oleh seseorang yang muncul secara bertahap agar dapat menyelesaikan pekerjaannya agar kemampuan yang dimiliki dapat beinovasi (Manulang, 2001).

Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (2003) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan.

Indikator untuk mengukur pengalaman kerja menurut Foster (2001) adalah sebagai berikut :

1. Lama Masa Kerja

Lama masa kerja adalah Jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. pengalaman kerjanya sedikit.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat

3. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Hipotesis

H1 :Ada pengaruh pendidikan (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y_1) di CV. Fairuz Group.

H2 : Ada pengaruh kedisiplinan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y_1) di CV. Fairuz Group.

H3 : Ada pengaruh pengalaman kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y_1) di CV. Fairuz Group.

H4 : Ada pengaruh pendidikan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y_2) di CV. Fairuz Group.

H5 : Ada pengaruh kedisiplinan (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y_2) di CV. Fairuz Group.

H6 : Ada pengaruh pengalaman kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y_2) di CV. Fairuz Group.

H7 : Ada pengaruh komitmen organisasi (Y_1) terhadap produktivitas kerja (Y_2) di CV. Fairuz Group

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah : a. Variabel Bebas (Independent variable) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinantransformational (X_1),Human relations (X_2) dan pemberdayaan karyawan (X_3). b. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Organizational citizenship Behavior (Y). c. Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Populasi dan Sample

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian (Arikunto, 2002). Sedangkan penelitian ini berpusat pada departemen sewing yang berjumlah 150 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002).

Untuk menghitung sampel rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus slovin,

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+Ne} \\&= \frac{150}{1+(150)(10\%)^2} \\&= \frac{150}{1+(150)(0,01)} \\&= 60\end{aligned}$$

Metode Analisis

Data Metode analisis data yang digunakan antara lain adalah uji instrumen (validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas), uji regresi linier berganda uji hipotesis (uji t dan uji F), koefisien determinasi dan uji analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu alat atau

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Pendidikan	0,638 > 0,60	Reliabel
Kedisiplinan	0,670 > 0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,668 > 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,613 > 0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,653 > 0,60	Reliabel

instrument yang digunakan untuk memperoleh data didalam suatu penelitian

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Pendidikan (X ₁)	X1.1	0,696	0,254	Valid
	X1.2	0,595	0,254	Valid
	X1.3	0,546	0,254	Valid
	X1.4	0,649	0,254	Valid
	X1.5	0,704	0,254	Valid
Kedisiplinan (X ₂)	X2.1	0,600	0,254	Valid
	X2.2	0,677	0,254	Valid
	X2.3	0,636	0,254	Valid
	X2.4	0,733	0,254	Valid
	X2.5	0,630	0,254	Valid
Pengalaman Kerja (X ₃)	X3.1	0,650	0,254	Valid
	X3.2	0,715	0,254	Valid
	X3.3	0,696	0,254	Valid
	X3.4	0,636	0,254	Valid
	X3.5	0,730	0,254	Valid
Komitmen Organisasi (Y ₁)	Y1.1	0,595	0,254	Val
	Y1.2	0,610	0,254	Val
	Y1.3	0,645	0,254	Val
	Y1.4	0,603	0,254	Val
	Y1.5	0,680	0,254	Val
Produktivitas Kerja (Y ₂)	Y2.1	0,684	0,254	Val
	Y2.2	0,593	0,254	Val
	Y2.3	0,604	0,254	Val
	Y2.4	0,657	0,254	Val
	Y2.5	0,698	0,254	Val

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa s indikator yang digunakan untuk mengukur vari variabel yang digunakan dalam penelitian

mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari rtabel = 0,254 (nilai r tabel untuk n= 60-2= 58). Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak.

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik Cronbach Alpha. Suatu instrumen diaktakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar. Menurut Sugiyono (2016), mengemukakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

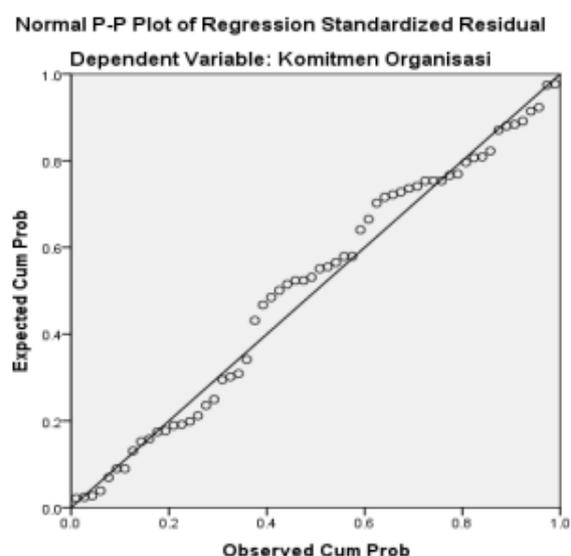
Berdasarkan hasil uji realibitas pada tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel di dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

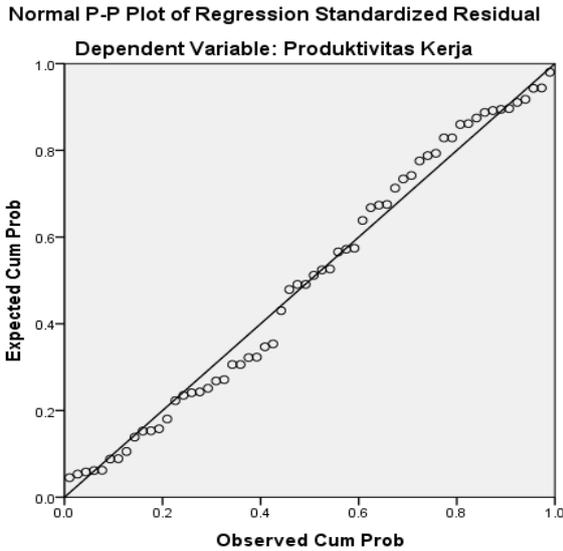
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Tahap 1



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Tahap 2



garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Artinya bahwa sebaran data dikatakan tersebar disekeliling garis lurus.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel-variabel bebas atau (independen) di dalam model regresi. Model regresi yang baik ialah model yang tidak memiliki hubungan atau korelasi antar variabel independennya. Penelitian ini mengukur korelasi antara variabel independen dengan melihat nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 sebagai syarat multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011).

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinieritas Tahap 1

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas Tahap 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pendidikan	.987	1.013
Kedisiplinan	.928	1.078
Pengalaman Kerja	.976	1.025

A. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

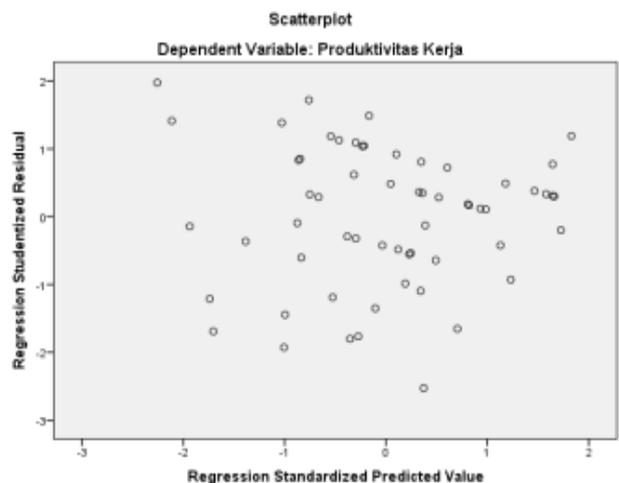
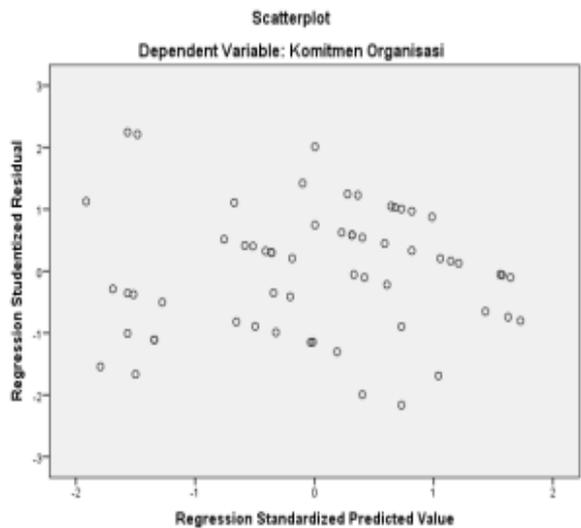
Berdasarkan tabel 4.3 dan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari *tolerance* masing-masing variabel independen memenuhi syarat yaitu *tol* > 0,1 dan nilai VIF dari seluruh variabel independen bernilai lebih kecil dari 10. Dengan demikian, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi

atau hubungan di setiap variabel independennya sehingga merupakan model regresi yang baik.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidak samaan varians dari idual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya am model regresi yang memiliki residual tetap (ozali, 2011) dalam penelitian ini uji eroskedastisitas dilakukan dengan cara pengamatan ter plot.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas Tahap 1



Berdasarkan gambar 4.3 dan gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa pengaruh antara pendidikan, kedisiplinan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Hal itu di buktikan dengan titik-titik menyebar secara acak atau tidak teratur serta

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3.448	.001
1 Pendidikan	.303	2.427	.019
Kedisiplinan	.305	2.367	.021
Pengalaman kerja	.281	2.205	.032
Komitmen Organisasi	.525	4.496	.000

menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka di simpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan.

Tabel 4.5
Hasil Uji t Tahap

H1 : Pendidikan Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pendidikan diperoleh hasil nilai t hitung = 3,092 > t tabel = 2,003 dengan sig t.0,03 < 0,05. Dengan hasil ini menandakan bahwa pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_1). Sehingga hipotesis pendidikan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.

H2 : Kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kedisiplinan diperoleh hasil nilai t hitung = 2,321 > t tabel 2,003 dengan sig t. 0,024 < 0,05. Dengan hasil ini menandakan bahwa kedisiplinan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_1). Sehingga hipotesis kedisiplinan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.

H3 : Pengalaman Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pengalaman kerja diperoleh hasil nilai t hitung = 3,445 > t tabel = 2,003 dengan sig t.0,01 < 0,05. Dengan hasil ini menandakan bahwa pengalaman kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y_1). Sehingga hipotesis

pengalaman kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima.

Tabel 4.6
Hasil Uji t Tahap 2

H4 : Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pendidikan diperoleh hasil nilai t hitung = 2,447 > t tabel = 2,003 dengan sig t.0,019 < 0,05. Dengan hasil ini menandakan bahwa pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y_2). Sehingga hipotesis pendidikan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja diterima.

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		2.901	.005
1 Pendidikan	.370	3.092	.003
Kedisiplinan	.286	2.321	.024
Pengalaman kerja	.389	3.445	.001

H5 : Kedisiplina mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kedisiplinan diperoleh hasil nilai t hitung = 2,367 > t tabel = 2,003 dengan sig t.0,021 < 0,05. Dengan hasil ini menandakan bahwa kedisiplinan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y_2) Sehingga hipotesis kedisiplinan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja diterima.

H6 : Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pengalaman kerja diperoleh hasil nilai t hitung = 2,205 > t tabel = 2,003 dengan sig t.0,032 < 0,05. Dengan hasil ini menandakan bahwa pengalaman kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y_2). Sehingga hipotesis pengalaman kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja diterima.

H7 : Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel komitmen organisasi diperoleh hasil nilai t hitung = 4,496 > t tabel = 2,003 dengan sig t.0,00 < 0,05. Dengan hasil ini menandakan bahwa komitmen organisasi (Y_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y_2). Sehingga hipotesis komitmen organisasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja diterima.

UJI F

Uji F untuk mengetahui semua variabel independen maupun menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik.

Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Ho ditolak jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$.
- b) Ho diterima jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$.

Tabel 4.7
Hasil Uji F Tahap 1

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3	12.977	4.976	.004 ^b
Residual	56	2.608		
Total	59			

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $4,976 > F \text{ tabel} = 2,77$ dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,04 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Tabel 4.8
Hasil Uji F Tahap 2

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4	10.971	3.986	.007 ^b
Residual	55	2.752		
Total	59			

Dari tabel 4.8 diatas menunjukkan perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $3,986 > F \text{ tabel}$ dengan tingkat sig. sebesar $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pendidikan, kedisiplinan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Agar dapat mengetahui besarnya pendidikan, kedisiplinan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari besarnya nilai *adjusted R²*.

Tabel 4.9
Hasil Uji R Square Tahap 1

Tabel 4.10
Hasil Uji R Square Tahap 2

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan nilai *Adjusted R Square* pada tahap 1 yaitu 0,700 yang artinya bahwa variasi dari semua variabel

bebas yaitu pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja dapat menerangkan variabel terikat komitmen organisasi sebesar 70 %, sedangkan sisanya sebesar 30 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pada step II nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh variabel nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,317 yang artinya bahwa variasi dari semua variabel bebas yaitu pendidikan, kedisiplinan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi dapat menerangkan variabel terikat produktivitas kerja sebesar 31,7 %, sedangkan sisanya sebesar 68,3 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji analisis jalur digunakan untuk membuktikan komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Perhitungan dilakukan menggunakan nilai *standardized coefficients* dan apabila didapat hasil pengaruh tidak langsung yang lebih besar di banding pengaruh langsung maka komitmen organisasi menjadi variabel intervening antara pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		2.901	.005
1 Pendidikan	.370	3.092	.003
Kedisiplinan	.286	2.321	.024
Pengalaman kerja	.389	3.445	.001

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3.448	.001
1 Pendidikan	.303	2.427	.019
Kedisiplinan	.305	2.367	.021
Pengalaman kerja	.281	2.205	.032
Komitmen Organisasi	.525	4.496	.000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.317	2.144

Analisis jalur X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1 :

Dari hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang di berikan X_1 terhadap Y_2 sebesar 0,303. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y_1 , dengan nilai beta Y_1 terhadap nilai beta Y_2 yaitu: $0,370 \times 0,525 = 0,194$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung antara X_1 ke Y_2 sebesar 0,303 dan pengaruh tidak langsung X_1 ke Y_2 melalui Y_1 sebesar 0,194, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y_2 .

Analisis jalur X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1 :

Dari hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang di berikan X_2 terhadap Y_2 sebesar 0,305. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y_1 , dengan nilai beta Y_1 terhadap nilai beta Y_2 yaitu: $0,286 \times 0,525 = 0,150$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung antara X_2 ke Y_2 melalui Y_1 sebesar 0,150, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y_2 .

Analisis jalur X_3 terhadap Y_2 melalui Y_1 :

Dari hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang di berikan X_3 terhadap Y_2 sebesar 0,281. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_3 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah perkalian antara nilai beta X_3 terhadap Y_1 , dengan nilai beta Y_1 terhadap nilai beta Y_2 yaitu: $0,389 \times 0,525 = 0,204$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung antara X_3 ke Y_2 sebesar 0,281 dan pengaruh tidak langsung X_3 ke Y_2 melalui Y_1 sebesar 0,204, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_3 melalui Y_1 tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y_2 .

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y_2 lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 , X_2 dan X_3 melalui Y_1 tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y_2 .

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y_1).
2. Kedisiplinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y_1).
3. Pengalaman kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y_1).
4. Pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y_2).
5. Kedisiplinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y_2).
6. Pengalaman Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y_2).
7. Komitmen Organisasi (Y_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y_2).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh pendidikan, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pihak manajemen hendaknya meningkatkan kompetensi karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan agar tercipta komunikasi antar karyawan dan manajemen, sehingga karyawan memiliki rasa untuk bertahan dan menjadi bagian dari perusahaan.
2. Diharapkan pihak perusahaan memberika *punishment* untuk menekan angka absensi yang tinggi, serta *reward* bagi karyawan yang rajin dan taat peraturan sehingga karyawan bekerja dengan loyal terhadap perusahaan.
3. Pihak perusahaan disarankan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi, dengan demikian diharapkan agar karyawan memiliki sikap loyal serta hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari perusahaan
4. Alangkah baiknya saat perekrutan atau penerimaan tenaga kerja, pimpinan perusahaan memperhatikan kompetensi dalam pendidikan. Karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai jurusan dan berkompeten mampu meningkatkan produktivitas.
5. Agar pimpinan perusahaan dapat meningkatkan tingkat disiplin sebaiknya menciptakan aturan-aturan yang lebih jelas dan terkoordinir dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja lebih loyal dan mentaati aturan-aturan tersebut.
6. Alangkah baiknya saat perekrutan atau penerimaan tenaga kerja, pimpinan perusahaan memperhatikan pengalaman kerja. Karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman

kerja memiliki pengaruh dalam peningkatan produktivitas.

7. Pimpinan perusahaan harus mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerjanya, karena karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan, sehingga akan mengupayakan agar tujuan perusahaan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Media Grafika, Surabaya.
- Foster, Bill. 2001. "Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan". Jakarta: PT Toko Gunung Agung Tbk.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Yogyakarta : BPFE
- Hasbullah. 2001. "Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Manullang. M. Marihot. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Tirtarahardja, Umar & La Sulo.2005. "Pengantar Pendidikan". Jakarta: Rineka