

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINERGI PRIMA KARYA ABADI

Oleh:

Anisah Nur Azizah

212010200043

Dosen Pembimbing:

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2025



Pendahuluan

Saat ini semua perusahaan baik dibidang industri, perdagangan, dan juga jasa saling beradu agar bisa mendapatkan posisi yang terbaik. Salah satunya yaitu PT. Sinergi Prima Karya Abadi, perusahaan manufaktur dibidang properti. Didirikan dengan tujuan untuk memenuhi permintaan pasar pada interior yang berkualitas tinggi. Perusahaan memproduksi berbagai furniture dengan kualitas yang tinggi dan desain yang unik sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Permintaan pasar akan furniture yang berkualitas cukup tinggi, untuk memenuhinya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan serta minat kerja tinggi untuk membantu meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Agar tujuan perusahaan tercapai, perusahaan menuntut produktivitas kerja yang sangat tinggi kepada karyawannya sehingga mereka merasa bahwa hal tersebut menjadi tantangan bagi mereka. Dengan adanya karyawan yang produktif, maka lebih efisien untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam memaksimalkan waktu kerja dan mengimplementasikan alat-alat kerja. Dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja, diperlukan karyawan yang memiliki kesadaran akan disiplin kerja, lalu termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, serta memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan efisiensi.

Research Gap

- Pada penelitian (Adam Risma, Rismansyah, 2023) menggunakan penelitian asosiatif (menghubungkan variabel-variabel), sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif.
- Penelitian (Santoso, 2020) mencantumkan bahwa peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan lebih banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini ditambahkan variabel pengalaman kerja karena atas saran dari peneliti.
- Selain itu, penelitian ini (Zhafira Nathasa Idrus, Abdi Akbar Idris, & Agung Widhi Kurniawan, 2023) menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik pengumpulan data sedangkan teknik purposive sampling digunakan dalam penelitian ini.
- Kepuasan kerja digunakan sebagai variabel terikat dalam penelitian (Dzulhaq & Firdaus, 2024) sedangkan produktivitas kerja digunakan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah	Pertanyaan Penelitian	Kategori SDGs
Apakah pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sinergi Prima Karya Abadi?	<ol style="list-style-type: none">1. Apakah variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sinergi Prirma Karya Abadi?2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sinergi Prima Karya Abadi?3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sinergi Prima Karya Abadi?4. Apakah variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sinergi Prima Karya Abadi?	Kategori SDGs yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan yang tercantum di nomor 8 dan bertujuan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi adil dan berkelanjutan, tenaga kerja yang produktif dan optimal serta pekerjaan yang layak bagi semua orang.

Literatur Review

Pengalaman Kerja (X1)

Pengalaman kerja adalah sebuah proses pengembangan keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan diperoleh melalui partisipasi karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan [11],[12]. Dari penjelasan tersebut, indikator pengalaman kerja yang digunakan [15] adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu/ masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan dan kondisi yang memberikan dukungan energik kepada pegawai yang diarahkan atau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi [21],[22],[23]. Dari penjelasan tersebut, indikator dari variabel motivasi kerja yang digunakan pada [26] adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan prestasi
2. Kebutuhan kekuatan
3. Kebutuhan hubungan

Literatur Review

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan sikap seseorang akan patuh terhadap aturan dan kebijakan yang diterapkan dalam suatu organisasi, yang mana orang tersebut bertindak atas kemauan sendiri atau berdasarkan kesadaran bukan karena paksaan [32],[33]. Dari penjelasan tersebut, indikator disiplin kerja yang digunakan [35] yaitu sebagai berikut:

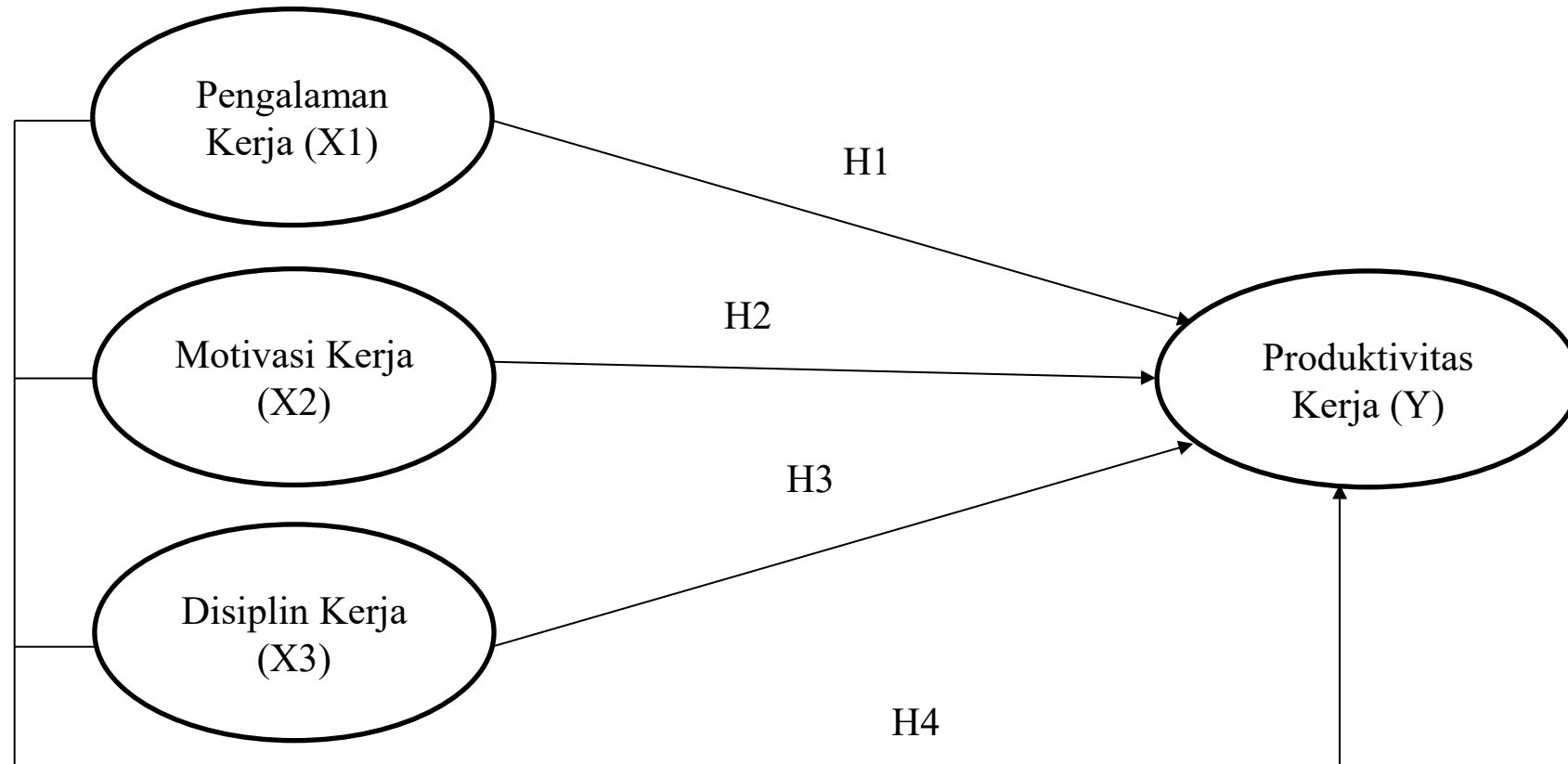
1. Disiplin waktu
2. Disiplin peraturan
3. Disiplin tanggung jawab

Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang diukur dengan kualitas dan kuantitas produk yang diproduksi sesuai dengan syarat dan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan [41],[42]. Dari penjelasan tersebut, indikator produktivitas kerja yang digunakan [44] yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan prestasi
2. Kebutuhan kekuatan
3. Kebutuhan hubungan

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang menggambarkan nilai-nilai numerik yang diperoleh sebagai hasil penelitian. Populasi pada penelitian ini yaitu menganalisis karyawan PT. Sinergi Prima Karya Abadi yang berjumlah 500 karyawan. Sampel yang diambil dari populasi ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan karyawan yang memiliki pengalaman setidaknya satu tahun dan terlibat langsung dalam operasional perusahaan, yaitu di bidang produksi PT. Sinergi Prima Karya Abadi. Berdasarkan kriteria tersebut, peneliti mengasumsikan 100 karyawan yang memenuhi syarat dan layak dijadikan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 16. Uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f digunakan untuk menguji hipotesis.

Hasil Penelitian Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dalam kuisioner Untuk mengukur variabel Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y), instrumen penelitian dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05, serta memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, instrumen penelitian ini secara keseluruhan dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Sig	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,737	0,1308	0,000	Valid
	X1.2	0,802	0,1308	0,000	Valid
	X1.3	0,751	0,1308	0,000	Valid
	X1.4	0,737	0,1308	0,000	Valid
	X1.5	0,800	0,1308	0,000	Valid
	X1.6	0,751	0,1308	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,679	0,1308	0,000	Valid
	X2.2	0,838	0,1308	0,000	Valid
	X2.3	0,683	0,1308	0,000	Valid
	X2.4	0,782	0,1308	0,000	Valid
	X2.5	0,732	0,1308	0,000	Valid
	X2.6	0,796	0,1308	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,717	0,1308	0,000	Valid
	X3.2	0,691	0,1308	0,000	Valid
	X3.3	0,711	0,1308	0,000	Valid
	X3.4	0,683	0,1308	0,000	Valid
	X3.5	0,806	0,1308	0,000	Valid
	X3.6	0,802	0,1308	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,784	0,1308	0,000	Valid
	Y.2	0,762	0,1308	0,000	Valid
	Y.3	0,736	0,1308	0,000	Valid
	Y.4	0,776	0,1308	0,000	Valid
	Y.5	0,788	0,1308	0,000	Valid
	Y.6	0,716	0,1308	0,000	Valid
	Y.7	0,762	0,1308	0,000	Valid
	Y.8	0,736	0,1308	0,000	Valid
	Y.9	0,784	0,1308	0,000	Valid
	Y.10	0,736	0,1308	0,000	Valid
	Y.11	0,826	0,1308	0,000	Valid
	Y.12	0,716	0,1308	0,000	Valid

Hasil Penelitian Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Kriteria
Pengalaman Kerja (X1)	0,857	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,847	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,830	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,934	0,60	Reliabel

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 3 mengindikasikan bahwa seluruh instrumen pengukuran untuk variabel Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) bersifat reliabel. Instrumen pengukuran dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel lebih tinggi dari standar reliabilitas yang ditetapkan yaitu 0,60, maka ditunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan. Dengan demikian, data yang dikumpulkan menggunakan instrumen ini dianggap memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		225
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.45806443
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	0.52
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.261
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083

a. Test distribution is Normal

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,083. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal. Kesimpulan ini didasarkan pada fakta bahwa nilai signifikansi yang didapatkan melampaui 0,05.

Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.778	3.012		1.254	.211		
Pengalaman Kerja	.481	.108	.223	4.463	.000	.789	1.267
Motivasi Kerja	.736	.089	.436	8.258	.000	.710	1.409
Disiplin Kerja	.650	.122	.279	5.331	.000	.722	1.384

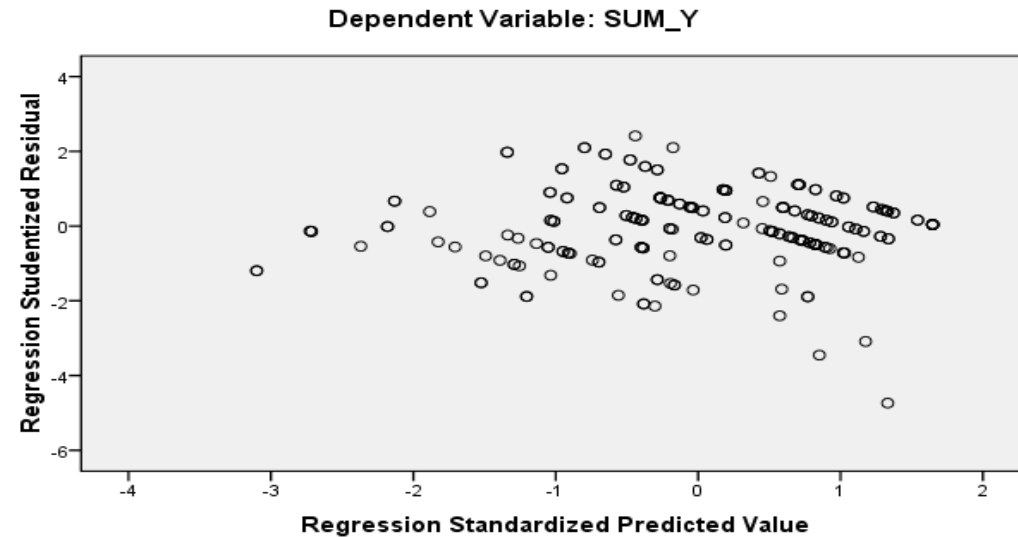
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel pengalaman kerja (X1) adalah 0,789, motivasi kerja (X2) adalah 0,710, dan disiplin kerja (X3) adalah 0,722. Ketiga nilai ini lebih besar dari 0,10, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Sementara itu, nilai VIF untuk pengalaman kerja (X1) adalah 1,267, motivasi kerja (X2) adalah 1,409, dan disiplin kerja (X3) adalah 1,384. Ketiga nilai VIF ini kurang dari 10,0, yang juga mengkonfirmasi tidak terjadinya multikolinearitas, sehingga data memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (uji Heteroskedastisitas)

Scatterplot



Grafik Scatterplot memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik residual tidak membentuk pola tertentu dan cenderung acak di sekitar garis 0 pada sumbu Y. Interpretasinya adalah bahwa variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.778	3.012		1.254	.211
	Pengalaman Kerja	.481	.108	.223	4.463	.000
	Motivasi Kerja	.736	.089	.436	8.258	.000
	Disiplin Kerja	.650	.122	.279	5.331	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel diatas, diperoleh nilai konstanta (a) yakni 3,778, nilai koefisien regresi X_1 (b_1) yakni 0,481, nilai koefisien regresi untuk X_2 (b_2) sebesar 0,736, dan nilai koefisien X_3 (b_3) sebesar 0,650. Maka dari itu, dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3,778 + 0,481 X_1 + 0,746 X_2 + 0,650 X_3$$

Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, makna koefisien regresi dalam persamaan dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3,778 yang menunjukkan bahwa apabila variabel independen yakni pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai 0, maka variabel dependek produktivitas kerja sebesar 3,778.
- Nilai koefisien Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,481 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Pengalaman Kerja (X_1) maka nilai produktivitas kerja bertambah sebesar 0,481. Hal ini berarti terdapat hubungan baik antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. Jika nilai pengalaman kerja semakin baik, maka semakin baik juga produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
- Nilai koefisien Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,736 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Motivasi Kerja (X_2) maka nilai produktivitas kerja bertambah sebesar 0,736. Hal ini berarti terdapat hubungan baik antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Jika nilai motivasi kerja semakin baik, maka semakin baik juga produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
- Nilai koefisien Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,650 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Disiplin Kerja (X_3) maka nilai produktivitas kerja bertambah sebesar 0,650. Hal ini berarti terdapat hubungan baik antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Jika nilai disiplin kerja semakin baik nilai disiplin kerja, maka semakin baik juga produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Hasil Penelitian Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Merujuk pada tabel di atas dapat diuraikan bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of freedom $df_2 = n-k-1$ ($225-3-1 = 221$) maka memperoleh nilai t tabel sebesar 1,971, dapat disimpulkan bahwa:

Pengalaman Kerja (X1)

Nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja adalah 4,463, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,971 ($4,463 > 1,971$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Motivasi Kerja (X2)

Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 8,258, yang juga lebih besar dari nilai t tabel 1,971 ($8,258 > 1,971$). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disiplin Kerja (X3)

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 5,331, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,971 ($5,331 > 1,971$). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	3.778	3.012		1.254	.211
Pengalaman Kerja	.481	.108	.223	4.463	.000
Motivasi Kerja	.736	.089	.436	8.258	.000
Disiplin Kerja	.650	.122	.279	5.331	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil Penelitian Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8587.664	3	2862.555	94.803	.000 ^a
Residual	6673.065	221	30.195		
Total	15260.729	224			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel tersebut menyajikan hasil uji F (simultan) yang mengungkapkan bahwa nilai signifikansi pengaruh simultan variabel Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai F hitung (94,803) jauh melebihi nilai F tabel (2,6455) dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 221$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil Penelitian Uji Hipotesis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.557	5.495

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil yang tertera pada tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,750, yang mengartikan bahwa tingkat hubungan antara variabel Pengalaman Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah kuat. Data tersebut juga mengungkapkan nilai R Square (R²) sebesar 0,563, yang berarti bahwa pengaruh simultan ketiga variabel bebas terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 56,3%. Sementara itu, 43,7% variasi dalam Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ditunjukkan dengan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang terasah cenderung akan lebih produktif dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Didukung oleh mayoritas responden setuju bahwa dengan adanya pengalaman kerja yang tinggi akan mampu memberikan perubahan yang dapat menguntungkan perusahaan. Maka dari itu perusahaan lebih memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya dengan harapan dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi dorongan yang diberikan semakin tinggi produktivitas kerja yang diberikan. Artinya jika karyawan terdorong untuk lebih produktif, maka karyawan berusaha untuk mencapai apa yang menjadi tujuan sehingga produktivitas kerja juga meningkat. Mayoritas responden setuju bahwa motivasi diri dan dorongan yang kuat dapat membuat karyawan lebih produktif untuk mencapai hasil kerja yang baik. Maka dari itu untuk menjamin produktivitas kerja maksimal, diperlukan motivasi baik dari internal maupun eksternal sehingga memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih giat.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Karyawan yang patuh pada peraturan dan kebijakan akan menghasilkan produktivitas lebih tinggi. Indikator utama disiplin adalah disiplin waktu, peraturan, dan yang paling berkontribusi adalah disiplin tanggung jawab. Karyawan yang bertanggung jawab penuh atas tugas dan tindakan mereka akan memberikan hasil terbaik, sehingga meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja yang kuat sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan menghasilkan *output* yang terukur serta berkualitas.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sinergi Prima Karya Abadi. Pengalaman membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan esensial, sementara motivasi mendorong mereka mengerahkan upaya maksimal. Di sisi lain, disiplin membentuk perilaku yang teratur dan bertanggung jawab. Ketika ketiga elemen ini berinteraksi positif, karyawan tidak hanya memiliki kemampuan yang memadai, tetapi juga semangat dan komitmen tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara konsisten. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang serupa.

Kesimpulan

Untuk mengoptimalkan produktivitas kerja dan memenuhi target pasar di PT. Sinergi Prima Karya Abadi, perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya berpengalaman tetapi juga memiliki motivasi internal tinggi dan disiplin terhadap sistem serta aturan kerja. Kombinasi dari pengalaman luas, motivasi kuat, dan disiplin tinggi ini terbukti signifikan meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar, karena memicu semangat, dedikasi, dan dorongan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Ke depannya, penelitian lebih lanjut disarankan untuk mempertimbangkan variabel kejelasan peran, agar karyawan lebih memahami tugasnya dan terdorong untuk bekerja lebih produktif.

Ucapan Terimakasih

Terselesainya penelitian ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang telah berkontribusi dalam setiap prosesnya. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, terutama Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial atas fasilitas, bimbingan, serta motivasi akademik yang sangat membantu penyelesaian penelitian ini.

Referensi

- [1] Jumarni, H. A. R. Rahim, and H. M. Muchran, “Pengaruh Faktor Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Sales Promotion Pada PT . Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor,” *J. Mirai Manag.*, vol. 8, no. 1, pp. 444–450, 2023.
- [2] E. loerensa, M. Kasran, and S. Sampetan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Akhir Dan Pengalaman Kerja Terhadap ProduktivitasKerja Karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 1408–1420, 2023.
- [3] D. S. P. Mariani and V. Firdaus, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2023.
- [4] I. S. Padang and D. H. Sitorus, “Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera,” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 712, 2022.
- [5] P. Ilhami, V. Firdaus, and D. Andriani, “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa,” *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 8, no. 2, pp. 1329–1336, 2024.
- [6] S. Fitriah and I. Rizka Akbar, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang,” *J. Res. Publ. Innov.*, vol. 1, no. 4, pp. 1089–1099, 2023.
- [7] tri D. Adam Risma, Rismansyah, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT . Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako,” *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 3, no. 6, pp. 2575–2587, 2023.
- [8] A. B. Santoso, “Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rice Bowl Indonesia,” *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 60–77, 2020.
- [9] Zhafira Nathasa Idrus, Abdi Akbar Idris, and Agung Widhi Kurniawan, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Bisnis Terpercaya,” *Decis. J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 172–181, 2023.
- [10] A. R. Dzulhaq and V. Firdaus, “Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja di Indonesia,” *J. Pemberdaya. Ekon. dan Masy.*, vol. 1, no. 2, p. 18, 2024.

