

The Influence of Work Experience, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT.Sinergi Prima Karya Abadi

[Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinergi Prima Karya Abadi]

Anisah Nur Azizah¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. The purpose of this study is to determine the influence of work experience, work motivation, and work discipline on work productivity at PT. Sinergi Prima Karya Abadi. In this study, the survey method was used with a quantitative approach. A total of 225 respondents were selected as samples in this study, with the following characteristics: employees with a work period of more than 1 year at the company. The sample selection in this study used the nonprobability sampling method with purposive sampling technique. This means that the sample was selected intentionally according to predetermined criteria. This study analyzes data through a series of tests, including validity, reliability, classical assumptions, and multiple linear regression. Hypothesis testing is carried out using the t-test, f-test, and correlation and determination coefficient analysis. This study concludes that work productivity at PT. Sinergi Prima Karya Abadi is positively and significantly influenced by work experience, work motivation, and work discipline.

Keywords - work experience; work motivation; work discipline; work productivity

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinergi Prima Karya Abadi. Dalam penelitian ini digunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 225 responden terpilih menjadi sampel dalam penelitian ini, dengan karakteristik sebagai berikut: karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun pada perusahaan tersebut. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Artinya sampel dipilih secara sengaja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Penelitian ini menganalisis data melalui serangkaian uji, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, uji f, serta analisis korelasi dan koefisien determinasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pada PT. Sinergi Prima Karya Abadi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Kata Kunci – pengalaman kerja; motivasi kerja; disiplin kerja; produktivitas kerja

I. PENDAHULUAN

Saat ini dunia bisnis memasuki era globalisasi yang sangat kompetitif, dimana semua perusahaan baik dibidang industri, perdagangan, dan juga jasa saling berdua agar bisa mendapatkan posisi yang terbaik. Salah satunya yaitu PT. Sinergi Prima Karya Abadi yang termasuk perusahaan manufaktur dibidang properti. Didirikannya perusahaan ini bertujuan 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, sehingga perusahaan harus mampu memenuhi permintaan pasar tersebut. Dalam upaya untuk memenuhi permintaan pasar yang tinggi, perusahaan menuntut produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri, mengingat akan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan minat kerja serta kedisiplinan kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja, adanya karyawan produktif dapat membuat lebih efisien untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam memaksimalkan waktu kerja dan mengimplementasikan alat-alat kerja. Selain dari itu, 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. Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya yaitu pengalaman kerja. Karyawan dengan pengalaman kerja yang luas biasanya lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karena

memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih. Motivasi kerja juga penting dalam mendorong karyawan agar bekerja lebih keras lagi sehingga hasil yang lebih baik dapat tercapai. Selain pengalaman dan motivasi kerja, hal yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu ada disiplin kerja, kedisiplinan yang tinggi dapat membuat karyawan menjadi lebih konsisten dalam mengerjakan tugas mereka sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan. Pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berperan untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi waktu dalam pekerjaan yang dilakukannya. Biasanya dalam proses perekrutan, perusahaan akan memilih calon karyawan yang memiliki banyak pengalaman sebelumnya karena perusahaan menganggap bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dan luas akan mampu menghadapi atau mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya [1]. Karyawan akan menyatakan dari banyaknya pengalaman, karena dengan begitu karyawan merasa bahwa ada peningkatan dari keterampilan dan keahlian yang dimilikinya secara berkala [2]. Karena peran keterampilan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan dapat meningkatkan kualitas suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selain pengalaman kerja, produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya ditandai dengan semangat kerja yang tinggi, lebih berkomitmen pada pekerjaannya, dan juga konsisten dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Namun sebaliknya, karyawan yang motivasi kerjanya kurang ditandai dengan penurunan kinerja, tingkat absensi atau keterlambatan tinggi sehingga tidak mencapai standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Tanpa adanya motivasi, tugas yang dijalankan oleh karyawan tidak akan bisa sesuai dengan standar perusahaan, karena tidak terpenuhinya dorongan untuk bekerja [3]. Maka dari itu, pemimpin pada perusahaan sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai tujuannya. Dengan memberikan motivasi kepada para karyawan agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan program yang sudah ditetapkan, dan mampu memahami atas rasa kepuasan maupun yang dirasakan oleh karyawan [4].

Disisi lain, peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sikap patuh seseorang terhadap peraturan atau kebijakan perusahaan disebut dengan disiplin kerja. Agar tujuan perusahaan tercapai, karyawan harus mematuhi peraturan dan melakukan tanggung jawabnya dengan kesadaran penuh bukan atas paksaan [5]. Karyawan dengan disiplin yang baik mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karena cenderung lebih patuh terhadap aturan dan kebijakan yang ada, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan menghasilkan kualitas kerja yang meningkat. Hasil kerja yang tidak optimal dan tidak sesuai dengan harapan biasanya diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja seorang karyawan, yang berdampak pada kurangnya pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan sehingga dapat menghambat pelaksanaan rencana yang sudah ditetapkan [6]. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, perlu memperketat kedisiplinan karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap riset yang dapat penulis manfaatkan untuk mendukung penelitian yang dilakukan saat ini. Meskipun banyak penelitian telah menyelidiki pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja, masih terdapat perbedaan antara hasil-hasil ini di lingkungan industri tertentu. Perbedaan yang mewakili kesenjangan dalam pengembangan penelitian ini adalah [7] menggunakan penelitian asosiatif (menghubungkan variabel-variabel), sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Perkembangan penelitian selanjutnya [8] adalah 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 menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik pengumpulan data [9] sedangkan teknik purposive sampling digunakan dalam penelitian ini. Kepuasan kerja digunakan sebagai variabel terikat dalam penelitian [10] sedangkan produktivitas kerja digunakan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini. Mengatasi kekurangan ini tidak hanya dapat meningkatkan pemahaman peneliti tetapi juga membantu praktisi mengembangkan sebuah strategi yang lebih efisien dalam meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja mereka.

Rumusan Masalah: Adakah pengaruh secara positif dan signifikan antara pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Sinergi Prima Karya Abadi?

Pertanyaan Penelitian:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Sinergi Prima Karya Abadi?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Sinergi Prima Karya Abadi?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Sinergi Prima Karya Abadi?

4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Sinergi Prima Karya Abadi?

Kategori SDGs: Kategori SDGs dalam penelitian ini disesuaikan dengan yang tercantum di nomor 8 dan bertujuan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, menciptakan tenaga kerja yang produktif dan optimal serta pekerjaan yang layak.

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]. Ketika pengalaman yang dimiliki semakin banyak, maka semakin baik kemampuan Anda dalam melakukan pekerjaan [13]. Berbanding dengan individu yang tidak mempunyai pengalaman, individu yang berpengalaman dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan mencapai hasil yang lebih baik [14]. Dari penjelasan tersebut, indikator pengalaman kerja yang digunakan [15] adalah sebagai berikut:

- a. Lama waktu/masa kerja: lama seseorang bekerja di tempat atau pada pekerjaan sebelumnya
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki: pemahaman dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan: Kemampuan menggunakan peralatan dan melakukan tugas dengan benar.

Pengalaman kerja menunjukkan seorang pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, mencapai tingkat produktivitas yang baik, dan memenuhi harapan perusahaan [16]. Semakin banyak pengalaman profesional yang Anda miliki, semakin kompeten dan efisien Anda dapat menguasai tugas tersebut. Penelitian sebelumnya [17],[18],[19] mengungkapkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, penelitian [20] menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

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]. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawannya agar mereka merasa termotivasi untuk mengatasi tugas yang diberikan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan [24]. Karyawan yang termotivasi sangat penting bagi suatu perusahaan jika mereka selaras dengan apa yang ingin mereka capai [25]. Dari penjelasan tersebut, indikator dari variabel motivasi kerja yang digunakan pada [26] adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi: keinginan akan bekerja keras agar sukses dan berhasil dalam mencapai targetnya.
- b. Kebutuhan kekuatan: keharusan untuk mendorong karyawan berperilaku baik agar tidak berlawanan dengan peraturan.
- c. Kebutuhan hubungan: keinginan karyawan untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat.

Seluruh karyawan perlu memiliki motivasi kerja untuk menunjang produktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada [27]. Penelitian sebelumnya [28],[29],[30] mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pada penelitian [31] menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh pada suatu produktivitas kerja seorang karyawan.

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]. Disiplin kerja adalah kunci penting dari keberhasilan suatu perusahaan, sehingga tanpa disiplin kerja yang baik maka untuk mencapai tujuan perusahaan akan sulit [34]. Dari penjelasan tersebut, indikator disiplin kerja yang digunakan [35] yaitu sebagai berikut:

- a. Disiplin waktu: kemampuan untuk memenuhi kehadiran dan menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu
- b. Disiplin peraturan: kepatuhan terhadap sistem aturan dan prosedur di tempat kerja
- c. Disiplin tanggung jawab: kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab penuh atas tugas serta akibat dari tindakannya.

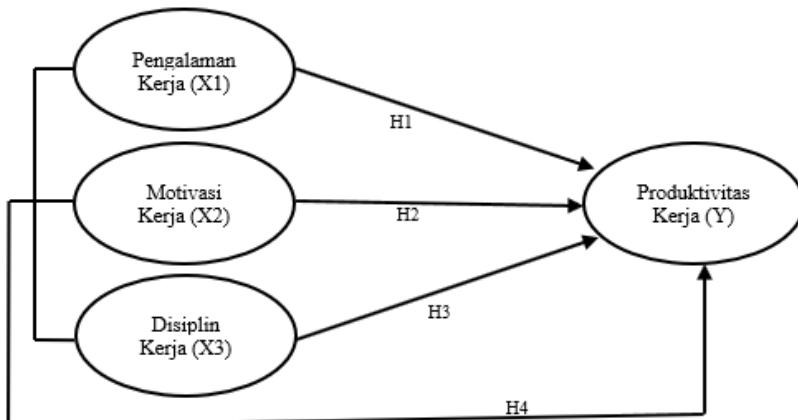
Disiplin kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, atau standar yang berlaku [36]. Disiplin kerja juga penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian sebelumnya [37],[38],[39] mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pada penelitian [40] memperlihatkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja.

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]. Perusahaan mengeluarkan usaha sedikit mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal, meningkatkan produktivitas, dan juga meningkatkan daya saing perusahaan [9]. Produktivitas sangat penting untuk memudahkan tercapainya tujuan organisasi [43]. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang diperlukan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dari penjelasan tersebut, indikator produktivitas kerja yang digunakan [44] yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan: Mempunyai kemampuan untuk menjalankan misi dan tanggung jawabnya.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai: Berusaha dengan keras untuk meningkatkan pencapaian.
- c. Semangat kerja: Berusaha untuk menjadi lebih baik dari sebelum-sebelumnya.
- d. Pengembangan diri: Selalu berupaya melakukan pengembangan diri sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja.
- e. Mutu: Fokus pada peningkatan kualitas untuk menjadi lebih baik.
- f. Efisiensi: Kemampuan dalam pemanfaatan sumber daya minimum dalam memperoleh hasil yang paling memuaskan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinergi Prima Karya Abadi.
- H2: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinergi Prima Karya Abadi.
- H3: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinergi Prima Karya Abadi.
- H4: Terdapat pengaruh secara simultan antara pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinergi Prima Karya Abadi

II. METODE

Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif yang menggambarkan nilai-nilai numerik yang diperoleh sebagai hasil penelitian. Penelitian ini menganalisis karyawan PT. Sinergi Prima Karya Abadi yang berjumlah 500 karyawan sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana sampel dipilih secara khusus menurut kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan karyawan yang memiliki pengalaman setidaknya satu tahun dan terlibat langsung dalam operasional perusahaan di bidang produksi. Untuk melakukan penarikan sampel tersebut,

penelitian ini menggunakan rumus slovin. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 225 karyawan di PT. Sinergi Prima Karya Abadi yang memenuhi syarat dan layak dijadikan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan. Kuisioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang ingin diteliti. Data yang didapatkan, diolah menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 16. Untuk menguji hipotesis digunakan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yang menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinergi Prima Karya Abadi yang berjumlah 500 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling, di mana sampel dipilih secara spesifik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Kriteria pemilihan sampel meliputi karyawan dengan pengalaman kerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam operasional produksi perusahaan. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 225 karyawan PT. Sinergi Prima Karya Abadi yang memenuhi kriteria dan layak menjadi responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16. Untuk menguji hipotesis, digunakan metode analisis regresi linear berganda, serta uji t dan uji f.

Definisi Operasional

Pengalaman Kerja (X1)

Pengalaman kerja dapat didefinisikan secara operasional sebagai proses seorang karyawan dalam mengasah serta mengembangkan keterampilan dan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, yang dilakukan langsung pada saat mereka bekerja [11]. Secara operasional dalam mengukur pengalaman kerja merujuk pada indikator [15] yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja: seberapa lama karyawan sudah bekerja di bidang pekerjaannya dan sudah berapa lama di perusahaan itu.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki: pemahaman karyawan tentang pekerjaan dan keterampilan yang relevan untuk menunjang pekerjaannya.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan: karyawan dapat melakukan tugas dan mampu mengoperasikan mesin yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Motivasi Kerja (X2)

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan dalam [21], definisi operasional dari variabel motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mampu mendorong karyawan untuk bersemangat dan lebih produktif dalam bekerja, sehingga karyawan lebih fokus dan berusaha keras agar tujuan dan target perusahaan dapat tercapai. Secara operasional dalam mengukur pengalaman kerja merujuk pada indikator [26] yaitu:

- a. Kebutuhan prestasi: karyawan harus mampu mencapai target kerja dan berusaha keras untuk berkomitmen mencapai target perusahaan.
- b. Kebutuhan kekuatan: karyawan memerlukan dorongan yang kuat akan motivasi dari dalam diri.
- c. Kebutuhan hubungan: karyawan perlu berinteraksi serta membangun hubungan baik antar sesama karyawan dan juga pimpinan

Disiplin Kerja (X3)

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh [32], variabel disiplin kerja dapat didefinisikan secara operasional yaitu sebagai sikap karyawan yang memenuhi peraturan dan kebijakan di perusahaan. Dalam mengukur variabel disiplin kerja menggunakan indikator yang merujuk pada [35]:

- a. Disiplin waktu: karyawan mampu hadir dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.
- b. Disiplin peraturan: kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Disiplin tanggung jawab: karyawan bersedia bertanggung jawab atas tugas dan segala perbuatan yang dilakukannya.

Produktivitas Kerja (Y)

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan dalam [41], produktivitas kerja didefinisikan secara operasional sebagai ukuran efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menghasilkan suatu barang/layanan, termasuk kualitas produk, output, prestasi, ketepatan waktu dalam mencapai target yang akan dievaluasi oleh perusahaan. Secara operasional indikator pengukuran variabel produktivitas kerja merujuk pada [44] yaitu:

- a. Kemampuan: karyawan mampu bertanggungjawab dalam melakukan tugas yang diberikan.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai: Karyawan berupaya meningkatkan hasil kerjanya agar sesuai dengan target yang telah ditentukan.

- c. Semangat kerja: karyawan memiliki semangat untuk terus meningkatkan diri melampaui pencapaian sebelumnya.
- d. Pengembangan diri: upaya pengembangan diri yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan keterampilan.
- e. Mutu: upaya karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas barang yang dihasilkan
- f. Efisiensi: karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal dengan pemanfaatan sumber daya yang minimal.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada karyawan PT. Sinergi Prima Karya Abadi dengan menggunakan kuesioner pada google form yang disebarluaskan melalui aplikasi Whatsapp. Karakteristik dari 225 responden akan disajikan berupa tabel yang berisi gambaran umum tentang karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Deskripsi	Jumlah	Percentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	174	77,3 %
	Perempuan	51	22,7 %
Usia	21-25 tahun	17	7,6 %
	26-30 tahun	75	33,3 %
	31-35 tahun	53	23,6 %
	36-40 tahun	38	16,9 %
	41-45 tahun	22	9,8 %
	46-50 tahun	18	8 %
	>50 tahun	2	0,9 %
	1-5 tahun	25	11,1 %
Lama Kerja	6-10 tahun	84	37,3 %
	11-15 tahun	72	32 %
	16-20 tahun	9	4 %
	21-25 tahun	29	12,9 %
	>25 tahun	6	2,7 %

Sumber: data SPSS (2025)

Berdasarkan data pada tabel 1, karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 77,3% atau 174 responden, sedangkan perempuan sebanyak 22,7% atau 51 responden, artinya mayoritas responden adalah laki-laki. Untuk kategori usia jumlah responden terbanyak berada pada kelompok usia 26-30 tahun yaitu 33,3% atau 75 responden, diikuti oleh kelompok usia 31-35 tahun sebanyak 23,6% atau 53 responden, sedangkan yang jumlahnya paling sedikit yaitu responden dengan usia di atas 50 tahun hanya ada 0,9% atau 2 orang. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki usia pada masa produktif yaitu antara 26-35 tahun. Terakhir, pada kategori lama kerja sebagian besar responden memiliki masa kerja 6-10 tahun dengan jumlah 37,3% atau 84 responden, diikuti oleh responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 32% atau 72 responden. Responden dengan masa kerja diatas 25 tahun memiliki jumlah paling sedikit yaitu 2,7% atau 6 responden.

B. Hasil Penelitian

Uji Validitas

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

	X2.1	0,679	0,1308	0,000	Valid
	X2.2	0,838	0,1308	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	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
	X3.1	0,717	0,1308	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	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

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ 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.

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.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas yaitu untuk memastikan bahwa data sampel berasal dari populasi dengan distribusi normal. Dengan begitu untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak penelitian ini menggunakan uji statistik One-Sample

Kolmogorov-Smirnov Test. Dengan ketentuan bahwa data terdistribusi normal apabila nilai signifikansi melebihi 0,05, dan tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

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.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi di antara variabel bebas dalam model regresi. Dalam model regresi, indikator multikolinearitas adalah nilai VIF dan tolerance. Multikolinearitas dianggap tidak terjadi apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error				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

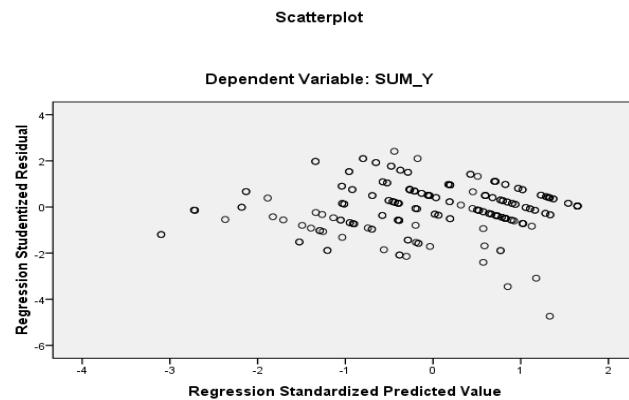
Sumber: *Output SPSS (2025)*

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.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat masalah heteroskedastisitas, yaitu kondisi di mana varian residual tidak homogen. Metode yang umum digunakan adalah metode grafik dan metode Glejser. Heteroskedastisitas dianggap tidak terjadi jika nilai signifikansi yang diperoleh melebihi 0,05.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik



Sumber: *Output SPSS (2025)*

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.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.758	1.992		3.894	.000		
Pengalaman Kerja	-.032	.071	-.034	-.454	.651	.789	1.267
Motivasi Kerja	-.085	.059	-.113	-1.437	.152	.710	1.409
Disiplin Kerja	-.035	.081	-.034	-.435	.664	.722	1.384

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil uji Glejser yang tertera pada tabel 6, nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja adalah 0,651, untuk variabel motivasi kerja adalah 0,152, dan untuk variabel disiplin kerja adalah 0,664. Ketiga nilai signifikansi ini memenuhi persyaratan karena semuanya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menentukan seperti apa bentuk hubungan dari variabel dependen dengan variabel independen. Melalui pengolahan data menggunakan spss, model regresi yang dihasilkan. Data ini tersaji dalam tabel di bawah ini.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear 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

Sumber: *Output SPSS (2025)*

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:

$$Y = 3,778 + 0,481 X_1 + 0,736 X_2 + 0,650 X_3$$

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

1. Nilai konstanta sebesar 3,778 yang menunjukkan bahwa apabila variabel independen yakni pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai 0, maka variabel dependen produktivitas kerja sebesar 3,778.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

Uji Hipotesis Uji t Parsial

Tabel 8. Hasil Uji t Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
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

Sumber: *Output SPSS (2025)*

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:

1. Pengalaman Kerja (X_1)

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..
2. Motivasi Kerja (X_2)

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.
3. Disiplin Kerja (X_3)

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.

Uji f Simultan

Tabel 9. Hasil Uji f Simultan

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

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Tabel 9 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 df1 = 3 dan df2 = 221. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji R² Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji R² Koefisien Determinasi

Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Hasil yang tertera pada tabel 10 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.

C. Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang terasah cenderung lebih produktif dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Artinya semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan untuk perusahaan. hal ini sejalan dengan penelitian [17] dan penelitian [18] namun tidak sejalan dengan penelitian [20].

Beberapa indikator yang membentuk pengalaman kerja antara lain adalah lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Kontribusi terbesar ada pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Didukung oleh mayoritas responden yang setuju bahwa memiliki pemahaman dan keterampilan pada pekerjaan sangat penting untuk bekerja lebih produktif. Dengan pengalaman yang dimiliki, seseorang dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif terhadap pekerjaannya [45]. Pengalaman kerja yang tinggi akan memberikan perubahan yang dapat menguntungkan perusahaan [46]. Maka dari itu perusahaan biasanya lebih memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, karena

perusahaan berharap dengan adanya pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya serta menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini juga didukung oleh mayoritas karyawan yang masa kerjanya baru 6-10 tahun di perusahaan tersebut namun memiliki banyak pengalaman diluar dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi dorongan untuk karyawan agar lebih semangat dan lebih produktif saat bekerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Artinya jika karyawan terdorong untuk lebih produktif, maka karyawan berusaha untuk mencapai apa yang menjadi tujuan sehingga produktivitas kerja juga meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [28] dan penelitian yang dilakukan oleh [29] namun tidak sejalan dengan penelitian [31].

Motivasi kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuatan, dan kebutuhan hubungan. Kontribusi terbesar ada pada indikator kebutuhan kekuatan. Dorongan yang kuat terhadap karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Didukung oleh mayoritas responden setuju bahwa motivasi diri dan dorongan yang kuat dapat membuat karyawan lebih produktif untuk mencapai hasil kerja yang baik. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan semangat lagi, sehingga dapat memberikan kontribusi besar untuk perusahaan [47]. Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja [48]. Maka dari itu untuk menjamin produktivitas kerja maksimal, diperlukan motivasi baik dari internal maupun eksternal sehingga memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih giat. Didukung oleh mayoritas karyawan dengan usia 26-30 tahun di perusahaan tersebut, karena pada usia tersebut adalah usia yang sedang giat dan produktif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan taat akan peraturan dan kebijakan yang berlaku maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Artinya karyawan dengan kedisiplinan tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [37] dan penelitian pada [38] namun tidak sejalan dengan penelitian [40].

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Kontribusi terbesar ada pada indikator disiplin tanggung jawab. Bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan sangat diperlukan setiap karyawan. didukung oleh mayoritas responden setuju bahwa tanggung jawab kepada tugas dan tindakan yang dilakukan dapat memberikan hasil yang terbaik sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal[49]. Maka dari itu disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan [50]. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kedisiplinan yang tinggi terhadap tanggung jawab cenderung menghasilkan output yang lebih terukur dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f mengenai pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diketahui bahwa pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinergi Prima Karya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman yang sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, motivasi kerja juga memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengerahkan usaha maksimal dalam mencapai tujuan. Sementara itu, disiplin kerja dapat menciptakan perilaku yang teratur dan bertanggung jawab, serta taat dengan peraturan yang ada. Ketika ketiga faktor tersebut berinteraksi secara positif, karyawan tidak hanya memiliki kemampuan yang memadai, tetapi juga memiliki semangat dan komitmen yang tinggi sehingga mampu bekerja secara terstruktur dan konsisten yang dapat meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari [51] dan juga pada penelitian [52] yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

V. SIMPULAN

Untuk mengoptimalkan produktivitas kerja agar mampu menghasilkan dan memenuhi keinginan pasar di PT. Sinergi Prima Karya Abadi, maka diperlukan karyawan yang tidak hanya kompeten secara pengalaman, tetapi juga memiliki dorongan internal yang kuat serta bersedia patuh terhadap sistem dan aturan kerja. Apabila pengalaman kerja

yang luas, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang kuat disatukan, hal ini akan menghasilkan hubungan yang signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja lebih tinggi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja yaitu ditunjukkan dengan motivasi kerja yang tinggi memicu semangat dan dedikasi karyawan, serta mendorong mereka untuk melampaui ekspektasi dan memberikan kontribusi yang maksimal. Keterbatasan pada penelitian ini adalah perlunya memasukkan variabel kejelasan peran sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih produktif karena lebih memahami tugas kerjanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terselesaikannya 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 Produktivitas Kerja Karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 1408–1420, 2023.
- [3] D. S. Putri 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, 2024.
- [4] I. Sofyana Padang and D. Humala Sitorus, “Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera,” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, pp. 712–718, 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,” *JORAPI J. Res. Publ. Innov.*, vol. 1, no. 4, pp. 1089–1099, 2023.
- [7] A. Risma, Rismansyah, and T. Darmawati, “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] Z. Nathasa Idrus, A. Akbar Idris, and A. 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, pp. 1–16, 2024.
- [11] S. Mulyati, Sholikhah, and A. Wahyu Handaru, “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM konveksi di Kabupaten Tegal,” *J. Bisnis, Manajemen, dan Keuang.*, vol. 3, no. 1, pp. 284–296, 2022.
- [12] Y. Nurega Dinakhandi, S. S. Maher Laksono, and N. Aulia Munawaroh, “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi CV Zaada Usaha Mulia,” *J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 1, no. 6, pp. 79–88, 2023.
- [13] U. Usman and I. Mawadah, “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinde Budi Sentosa,” *Mulia Pratama J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 116–127, 2023.
- [14] P. D. Prayoga Putra, I. N. Suarmanayasa, and K. Rai Suwena, “Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Harian Lepas Irigasi di Kabupaten Buleleng Melalui Optimasi Upah, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja,” *COSTING J. Econ. Bus. Account.*, vol. 7, no. 4, pp. 10544–10553, 2024.
- [15] E. Sumantika, A. Mukminin, and M. Badar, “Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima),” *EduSociata J. Pendidik. Sosiol.*, vol. 4, no. 1, pp. 10–26, 2021.
- [16] W. Astuti and O. I. Khair, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

- pada PT.Tip Top Ciputat," *Bus. Manag. J.*, vol. 17, no. 2, pp. 193–202, 2021.
- [17] D. Rosalia, J. Dwiharto, and Y. Oktafiah, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawanjaya Saktisentosa," *J. EMA Ekon. Manaj. Akunt.*, vol. 2, no. 2, pp. 64–71, 2018.
- [18] S. Chaerunnisyah, "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Honda Makassar Indah," *J. Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 131–143, 2021.
- [19] A. N. Lubis and Suhada, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 17, no. 4, pp. 314–320, 2020.
- [20] M. T. Tamaka, G. M. Sendow, and Y. Uhing, "Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 2, pp. 440–450, 2022.
- [21] M. Waskito and M. Indah Kartini, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Trimuri Karya Cipta," *J. Ekon. dan bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 167–182, 2021.
- [22] Pairi, Kuswarak, and I. Zulfikar, "Analisis Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Bandar Lampung," *J. Manaj. Mandiri Saburai*, vol. 02, no. 02, pp. 29–36, 2018.
- [23] Katarina and F. Kusumayadi, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima," *J. Inov. Penelit.*, vol. 2, no. 1, pp. 199–204, 2021.
- [24] D. Tri Solehati, R. Hasnawati, S. Putri Sakinah, and Y. Hendayana, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.XYZ," *SENTRI J. Ris. Ilm.*, vol. 3, no. 1, pp. 328–338, 2024.
- [25] J. R. Aunul Kholik and A. Suryati, "Peranan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Damar Resources," *Aliansi J. Manaj. Bisnis*, vol. 18, no. 2, pp. 1–12, 2023.
- [26] E. A. Vitayanti and V. Firdaus, "Mengoptimalkan Produktivitas Kerja: Dampak Insentif, Motivasi, dan Kerja Tim," *J. Pemberdaya. Ekon. dan Masy.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2024.
- [27] K. W. Amuntai, M. Bukhori, and W. D. Ruspitasari, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Ajidharma Corporindo," *J. Ilm. Ris. Apl. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 670–679, 2024.
- [28] D. Salsabila, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Cv Citra Sinaraja," *J. Mitra Manaj. (JMM Online)*, vol. 6, no. 9, pp. 525–535, 2022.
- [29] N. P. Pradita Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit," *J. Pendidik. Ekon. Undiksha*, vol. 11, no. 1, pp. 54–63, 2019.
- [30] C. Kuswibowo, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Pros. Simp. Nas. Multidisiplin*, vol. 2, no. 4, pp. 43–49, 2020.
- [31] B. D. Dhea Berlian and V. Rafida, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan," *J. Pendidik. Adm. Perkantoran*, vol. 10, no. 1, pp. 81–93, 2022.
- [32] P. P. Butar Butar and H.Nurdin, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsisi," *J. Ekon. dan Ind.*, vol. 23, no. 2, pp. 405–416, 2022.
- [33] F. Indarwati, H. Zaki, and I. Akhmad, "Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar," *ECOINTBIS (Economics, Account. Bus. Journal)*, vol. 1, no. 1, pp. 343–352, 2021.
- [34] A. Septiady and E. Setiadi, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Utama Pertama)," *JEB Ekon. Bisnis*, vol. 28, no. 2, pp. 198–210, 2022.
- [35] N. M. A. Wildani, A. Arisman, and N. F. Oktaviani, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Putra AR Ciamis)," *J. Manaj. Kreat. dan Inov.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–10, 2024.
- [36] B. Burmana and D. A. Negoro, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Fimaha Serang," *Lokawati J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 1, no. 5, pp. 26–34, 2023.
- [37] D. R. Ariani, S. L. Ratnasari, and R. Tanjung, "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 480–493, 2020.
- [38] Umar, P. Rahmah, and N. Novianti, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Café D 'malaka Soppeng," *J. Ilm. Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 5, no. 1, pp. 41–48, 2022.
- [39] M. D. Suryadewi, D. K. Sintaasih, and I. G. A. K. Giantari, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 9, pp. 3383–

- 3402, 2020.
- [40] L. Pricilla and I. S. Octaviani, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas," *J. Arastirma*, vol. 2, no. 2, pp. 269–276, 2022.
- [41] L. N. Anggraini, I. Setiawati, and R. Meiriyanti, "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang," *JURMAurnal Ris. Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 107–126, 2023.
- [42] N. Fitriani and H. A. Umama, "Analisis Produktivitas Kerja Melalui Pengalaman Kerja dan Kreativitas Sumber Daya Manusia," *J. Ekon.*, vol. 14, no. 02, pp. 239–252, 2023.
- [43] D. Natasya, E. Setianingsih, and Kasnowo, "Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan PT Wirifa Sakti Feedmill Ngoro Mojokerto)," *Manivest J. Manajemen, Ekon. Kewiausahaan, dan Investasi*, vol. 1, no. 2, pp. 59–70, 2023.
- [44] S. P. Putri, D. Trirahayu, and T. W. Hendratni, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia," *JIMP J. Ilm. Manaj. Pancasila*, vol. 3, no. 1, pp. 70–83, 2023.
- [45] E. Lisnawati and I. Permadji, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MTF Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. IV, no. 3, pp. 24–31, 2018.
- [46] L. A. Saputro and E. P. Saputro, "Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan," *J. Manaj. Dirgant.*, vol. 16, no. 1, pp. 10–21, 2023.
- [47] A. Mardiansyah and M. Badar, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha," *SAMMAJIVA J. Penelit. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 219–230, 2023.
- [48] Mansur, Suhairi, and D. Putri Nugroho, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Bombay Tekstil Soppeng," *J. Ilm. Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 6, no. 1, pp. 31–40, 2023.
- [49] A. A. Irfan and P. B. Mahargiono, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 70–88, 2023.
- [50] N. Purnama Sari, H. Purnama, and M. Elina, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pemuka Manis Indah di Lampung," *J. Manaj. Mandiri Saburai*, vol. 01, no. 02, pp. 53–60, 2017.
- [51] A. K. Armaduhita, I. G. N. A. G. E. T. Kusuma, and N. P. C. D. Atmajaya, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar," *J. Emas*, vol. 2, no. 1, pp. 51–70, 2022.
- [52] M. Hanif Kamaluddin, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan UD. Mixmex Lamongan," *J. Ekon. Manaj. Akunt.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2022.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.