



Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Grand Twins Engineering

Satim Hamid^{1*}, Jon Edy², Muhammad Maulana³, Imam Mahdi Idzul Tsani⁴

¹⁻⁴ STIE Ekadharma Indonesia, Indonesia

*Penulis Korespondensi: satimhamid@gmail.com ¹

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work discipline and work experience on employee productivity at PT. Grand Twins Engineering. The research background is based on productivity fluctuations during 2022–2024, where production realization never met the target and significantly declined in 2024. This condition indicates fundamental problems in work behavior and human resource management. Work discipline, including compliance with rules, attendance consistency, and responsibility, is considered an important factor in increasing productivity. Meanwhile, work experience, reflected in years of service, technical skills, and practical knowledge, is believed to enhance employee effectiveness. This study applied a quantitative approach with an associative research type. The population consisted of 120 employees, with 92 respondents selected using Slovin's formula. Data were collected through questionnaires, interviews, company documents, and relevant literature. The research instrument had been tested for validity and reliability, with all items meeting the requirements. The results of multiple linear regression analysis showed that work discipline had a significant positive effect on productivity (t -count 3.117 > t -table 1.986). Work experience also had a significant effect (t -count 5.119). Simultaneously, both variables significantly influenced productivity (F -count 43.483 > F -table 3.10). The determination coefficient (R^2) of 0.494 indicated that 49.4% of productivity variation was explained by discipline and experience, while the remaining 50.6% was influenced by other factors such as motivation, leadership style, and compensation.*

Keywords: *Employee Productivity; Human Resource Management; Multiple Linear Regression; Work Discipline; Work Experience.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Grand Twins Engineering. Latar belakang penelitian didasarkan pada fluktuasi produktivitas perusahaan selama periode 2022–2024, di mana realisasi produksi tidak pernah mencapai target dan mengalami penurunan signifikan pada 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan mendasar dalam perilaku kerja serta pengelolaan sumber daya manusia. Disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, konsistensi kehadiran, dan tanggung jawab dinilai sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu, pengalaman kerja yang meliputi lama masa kerja, keterampilan teknis, dan pengetahuan praktis diyakini dapat memperkuat efektivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 120 karyawan, dengan sampel 92 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dokumen perusahaan, dan literatur relevan. Instrumen penelitian telah diuji validitas serta reliabilitasnya, dan seluruh item memenuhi syarat. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas (t -hitung 3,117 > t -tabel 1,986). Pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan (t -hitung 5,119). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan (F -hitung 43,483 > F -tabel 3,10). Koefisien determinasi (R^2) 0,494 menunjukkan 49,4% variasi produktivitas dipengaruhi disiplin dan pengalaman, sedangkan 50,6% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengalaman Kerja; Produktivitas Kerja; Regresi Linier Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi maupun perusahaan pada dasarnya didirikan dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai secara berkelanjutan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, dibutuhkan pengelolaan yang tepat terhadap berbagai faktor produksi, seperti sumber daya alam, modal, teknologi, hingga sumber daya manusia (SDM). Di antara faktor-faktor tersebut, SDM

menempati posisi yang sangat strategis, karena manusialah yang menggerakkan, mengendalikan, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya. Dengan kata lain, kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi pada dasarnya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas serta produktivitas pegawainya..

Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut (Hasibuan 2020) produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan proporsional antara hasil kerja dan seluruh biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan. Di industri manufaktur, produktivitas tidak hanya mencerminkan jumlah barang yang diproduksi, tetapi juga kualitas, efisiensi, dan ketepatan waktu kerja (Saraswati dan Zulkifli 2024). Tingginya produktivitas tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan, tetapi juga berdampak positif terhadap perkembangan profesionalitas karyawan itu sendiri.

Tabel 1. Data Produksi PT. Grand Twins Engineering Periode 2022-2024

Tahun	Target (SPK)	Actual (SPK)	GAP (SPK)	PRESENTASE (%)
2022	3000	2850	-150	95%
2023	3000	2950	-50	98%
2024	3000	2750	-250	92%

Sumber data : PT. Grand Twins Engineering

Berdasarkan data produksi tiga tahun terakhir di PT. Grand Twins Engineering, capaian realisasi belum pernah memenuhi target yang ditetapkan. Bahkan pada tahun 2024 terjadi penurunan paling signifikan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam produktivitas karyawan. Berdasarkan studi terdahulu, faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja cukup beragam, mulai dari disiplin kerja, pengalaman kerja, hingga sistem manajerial yang diterapkan.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal (Arifin dan Sasana 2022). Menurut (Estiana, Karomah, dan Saimima 2023) disiplin adalah dorongan internal yang tumbuh dalam diri karyawan sehingga mereka mampu menyesuaikan diri secara sukarela terhadap keputusan, aturan, serta nilai-nilai luhur pekerjaan dan perilaku. Dengan adanya disiplin dalam bekerja maka perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik .

Namun pada kenyataannya, penerapan kedisiplinan di PT. Twins Engineering masih menghadapi tantangan. Perusahaan belum memiliki standar kehadiran minimum yang dapat dijadikan acuan untuk mendorong karyawan lebih konsisten dalam bekerja. Data absensi karyawan PT. Grand Twins Engineering selama tiga tahun terakhir menunjukkan fluktuasi

yang menandakan masih lemahnya kedisiplinan kerja. Fenomena ini tercermin dari tingginya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan masuk kerja maupun kembali dari istirahat, serta adanya karyawan yang tidak berada di tempat kerja saat jam operasional berlangsung. Kondisi tersebut berimplikasi pada penumpukan tugas yang belum terselesaikan dan menurunnya produktivitas.

Selain kedisiplinan, pengalaman kerja merupakan faktor lain yang berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. (Suciati dan Deswarta 2024) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai pengetahuan, keahlian, dan wawasan yang terbentuk melalui keterlibatan individu dalam aktivitas kerja maupun proyek yang dijalani sepanjang kariernya. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Grand Twins Engineering meyakini pengalaman kerja berperan besar dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung mampu menyelesaikan tugas lebih cepat, mengenali pola kerja yang efektif, serta terus mengembangkan keahlian. Hal ini selaras dengan (Wardanil, Adrian, dan Hendratni 2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan.

Mayoritas karyawan PT. Grand Twins Engineering Bekasi memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, sehingga seharusnya produktivitas mereka lebih optimal. Namun, pengalaman kerja saja tidak menjamin tercapainya target perusahaan jika tidak diimbangi dengan kedisiplinan. Oleh karena itu, kombinasi antara disiplin kerja dan pengalaman kerja menjadi faktor utama yang diduga memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Hal inilah yang mendorong perlunya penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Grand Twins Engineering.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Dalam organisasi maupun perusahaan, disiplin kerja merupakan faktor esensial guna merealisasikan tujuan bersama. Individu dengan disiplin tinggi menunjukkan tanggung jawab besar atas tugas yang diberikan. Menurut (Sutrisno 2019) disiplin adalah sikap dan perilaku seseorang yang konsisten dengan ketentuan, prosedur, serta norma organisasi, baik formal maupun informal.

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal (Saraswati dan Zulkifli 2024). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong produktivitas karyawan. (Megawati, Pradiani, dan Handoko

2024) menemukan adanya pengaruh positif antara tingkat kedisiplinan dengan pencapaian hasil kerja. Hasil serupa juga dilaporkan oleh (Abdulah dan Rismawati 2023) di mana penerapan disiplin terbukti meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja. Lebih lanjut, (Agnis dan Cahyadi 2024) menekankan bahwa aspek disiplin, terutama kepatuhan terhadap ketentuan, kedisiplinan waktu, dan konsistensi dalam penyelesaian tujuan berkontribusi nyata pada peningkatan produktivitas. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, disiplin dapat dipandang sebagai landasan yang memastikan perilaku kerja karyawan berjalan terarah dan berorientasi pada hasil.

Menurut Rivai dalam (Sinambela 2018) indikator disiplin kerja meliputi : (1) kehadiran, (2) kepatuhan pada standar kerja, (3) kepatuhan pada aturan kerja, (4) kewaspadaan tinggi, serta (5) perilaku kerja yang beretika

Pengalaman Kerja

Selain disiplin, pengalaman kerja juga dipandang sebagai faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Pada dasarnya perusahaan- perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. (Alvira, Nasution, dan Firah 2023) berpendapat bahwa pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai sehingga dapat diketahui keahlian apa yang akan dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman kerja merupakan keterampilan yang diperoleh dari beragam kompetensi, seperti keterlibatan dalam organisasi, komunikasi dalam tim, hingga kemampuan menyelesaikan persoalan. (Mahmudah 2019).

(Purwanda dan Herdiansyah 2021) mengemukakan bahwa masa kerja yang lebih lama berkontribusi pada peningkatan keterampilan serta efisiensi individu. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Alvira et al. 2023) dan (Rahmadani, Mallongi, dan Arifin 2024) yang menemukan bahwa pengalaman kerja, baik diuji secara parsial maupun bersama variabel lain, memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian produktivitas. Dengan demikian, pengalaman dapat dipandang sebagai akumulasi pengetahuan praktis yang memperkuat profesionalisme karyawan.

Menurut (Sedarmayanti 2017) indikator pengalaman kerja meliputi: (1) lamanya seseorang bekerja, (2) tingkat pengetahuan yang dikuasai, (3) keterampilan dalam menggunakan alat, (4) penguasaan pekerjaan maupun peralatan, dan (5) keahlian yang dimiliki.

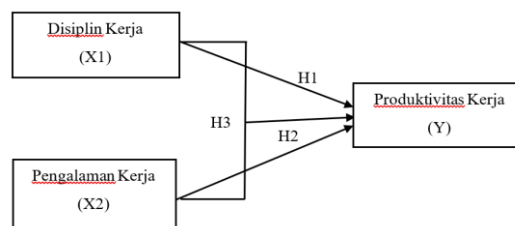
IProduktivitas Kerja

Produktivitas dalam diri seorang karyawan tidak hanya bermanfaat bagi dirinya sendiri, tetapi juga krusial bagi kesuksesan perusahaan. (Badriyah 2019) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil pekerjaan dengan penggunaan bahan, waktu, dan tenaga untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien serta efektif, tanpa

mengabaikan kualitas produk maupun jasa. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Hardono dalam (Edy dan Soedjatmoko 2023) berpendapat jika tingkat produktivitas karyawan baik, maka akan memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun indikator dari produktivitas kerja menurut (Hartatik 2019) yaitu: (1) tingkat output yang diperoleh, (2) kualitas hasil kerja, (3) jumlah kesalahan, dan (4) durasi waktu penyelesaian pekerjaan.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

H2 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

H3 : Diduga secara simultan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dianalisis berbentuk angka dan memungkinkan pengukuran fenomena secara objektif serta teruji secara statistik (Sugiyono 2019). Jenis penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus mengukur tingkat kekuatan hubungan antarvariabel yang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya secara sistematis, sehingga hasil penelitian dapat memberikan jawaban terukur mengenai hubungan disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Grand Twins Engineering.

Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan individu atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu dan menjadi titik perhatian peneliti untuk dikaji serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan dengan jumlah sebanyak 120 karyawan. Namun responden yang dipilih untuk dijadikan sampel terbatas pada tenaga operasional saja karena lebih relevan dengan tujuan penelitian dibandingkan manajemen tingkat atas. Dengan demikian jumlah sampel yang didapatkan berdasarkan rumus Slovin dengan populasi 120 karyawan dan tingkat kepercayaan 95% adalah sebanyak 92 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui survei, wawancara, dan kuesioner dengan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. Grand Twins Engineering, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang mereka alami. Di sisi lain, data sekunder diperoleh melalui kajian literatur, dokumen perusahaan, serta sumber-sumber tertulis lainnya yang relevan, guna memperkuat, melengkapi, dan memberikan konteks tambahan terhadap data primer yang telah dikumpulkan.

Metode Analisis Data

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Setelah instrumen dinyatakan layak, analisis dilanjutkan dengan uji asumsi klasik guna memastikan terpenuhinya syarat dalam model regresi. Tahap berikutnya adalah pengujian regresi linier berganda dan uji hipotesis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
Pria (56,5%)	18 – 25 tahun (10%)	SMA/SMK (56,6%)	< 1 tahun (20%)
Wanita (43,5%)	26 – 30 tahun (50%)	D3 (13%)	1 – 5 tahun (30%)
	31 – 40 tahun (20%)	S1 (30,4%)	6 – 10 tahun (40%)
	> 50 tahun (20%)		> 10 tahun (10%)

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2 diketahui komposisi tenaga kerja menunjukkan dominasi pria (56,5%) meskipun keterlibatan wanita juga cukup menonjol. Dari aspek usia, separuh responden berada pada rentang 26–30 tahun yang dapat dikategorikan sebagai usia paling produktif, disertai keberagaman kelompok usia lain yang memperlihatkan kombinasi tenaga kerja muda dan berpengalaman. Dari sisi pendidikan, lebih dari setengah responden berpendidikan SMA/SMK, sementara sebagian lainnya lulusan D3 dan S1, yang menandakan adanya variasi latar belakang pendidikan dengan potensi inovasi dari kelompok berpendidikan tinggi. Masa kerja responden relatif terkonsentrasi pada 6–10 tahun (40%), yang menunjukkan pengalaman kerja cukup mapan sekaligus keterikatan jangka panjang dengan perusahaan.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan guna menilai sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner dapat berfungsi secara tepat sebagai instrumen pengukuran variabel penelitian, sehingga hasil yang diperoleh memiliki validitas yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan jumlah responden 92 orang, nilai r tabel ditetapkan sebesar 0,361.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Disiplin Kerja (X1)					Pengalaman Kerja (X2)					Disiplin Kerja (Y)				
Item	Sig.	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.	Item	Sig.	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.	Item	Sig.	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
X1.1	0,000	0,723	0,3610	VALID	X2.1	0,000	0,785	0,3610	VALID	Y.1	0,000	0,785	0,3610	VALID
X1.2	0,004	0,513	0,3610	VALID	X2.2	0,000	0,784	0,3610	VALID	Y.2	0,000	0,784	0,3610	VALID
X1.3	0,000	0,699	0,3610	VALID	X2.3	0,000	0,791	0,3610	VALID	Y.3	0,000	0,791	0,3610	VALID
X1.4	0,000	0,799	0,3610	VALID	X2.4	0,000	0,857	0,3610	VALID	Y.4	0,000	0,857	0,3610	VALID
X1.5	0,000	0,706	0,3610	VALID	X2.5	0,000	0,739	0,3610	VALID	Y.5	0,000	0,739	0,3610	VALID
X1.6	0,000	0,818	0,3610	VALID	X2.6	0,000	0,668	0,3610	VALID	Y.6	0,000	0,668	0,3610	VALID
X1.7	0,001	0,578	0,3610	VALID	X2.7	0,000	0,719	0,3610	VALID	Y.7	0,000	0,719	0,3610	VALID
X1.8	0,000	0,826	0,3610	VALID	X2.8	0,000	0,824	0,3610	VALID	Y.8	0,000	0,824	0,3610	VALID
X1.9	0,000	0,695	0,3610	VALID	X2.9	0,000	0,785	0,3610	VALID	Y.9	0,000	0,785	0,3610	VALID
X1.10	0,000	0,634	0,3610	VALID	X2.10	0,000	0,720	0,3610	VALID	Y.10	0,000	0,720	0,3610	VALID
X1.11	0,000	0,648	0,3610	VALID	X2.11	0,000	0,809	0,3610	VALID	Y.11	0,000	0,809	0,3610	VALID
X1.12	0,000	0,776	0,3610	VALID	X2.12	0,000	0,863	0,3610	VALID	Y.12	0,000	0,863	0,3610	VALID
X1.13	0,000	0,79	0,3610	VALID	X2.13	0,000	0,878	0,3610	VALID	Y.13	0,000	0,878	0,3610	VALID
X1.14	0,000	0,757	0,3610	VALID	X2.14	0,000	0,840	0,3610	VALID	Y.14	0,000	0,840	0,3610	VALID
X1.15	0,000	0,660	0,3610	VALID	X2.15	0,000	0,850	0,3610	VALID	Y.15	0,000	0,850	0,3610	VALID
X1.16	0,000	0,649	0,3610	VALID						Y.16	0,000	0,785	0,3610	VALID
X1.17	0,000	0,822	0,3610	VALID						Y.17	0,000	0,784	0,3610	VALID
X1.18	0,000	0,732	0,3610	VALID						Y.18	0,000	0,791	0,3610	VALID
X1.19	0,000	0,668	0,3610	VALID						Y.19	0,000	0,857	0,3610	VALID
X1.20	0,000	0,755	0,3610	VALID						Y.20	0,000	0,739	0,3610	VALID
X1.21	0,000	0,856	0,3610	VALID										
X1.22	0,001	0,563	0,3610	VALID										
X1.23	0,000	0,717	0,3610	VALID										
X1.24	0,000	0,686	0,3610	VALID										
X1.25	0,000	0,768	0,3610	VALID										

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), maupun produktivitas kerja (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel dengan signifikansi jauh di bawah 0,05 sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilaksanakan guna memastikan konsistensi instrumen penelitian sehingga dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,955	0,6	RELIABEL
Pengalaman Kerja (X2)	0,957	0,6	RELIABEL
Produktivitas Kerja (Y)	0,923	0,6	RELIABEL

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,955 untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 0,957 untuk Pengalaman Kerja (X2), dan 0,923 untuk Produktivitas Karyawan (Y). Seluruh nilai berada jauh di atas batas minimal 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dilaksanakan guna menilai apakah data yang dikumpulkan memenuhi syarat distribusi normal, sehingga hasil analisis regresi dapat dipercaya.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		92
Normal Parameters	Mean	
	Std. Deviation	0,0000000
Most Extreme Differences	Absolute	3,68596235
	Positive	
	Negative	0,083
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		-0,083
a. Test distribution is Normal.		0,083
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
		0,152

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi 0,152, yang berada di atas ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data dapat dianggap normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak dilanjutkan ke tahap analisis regresi linier berganda.

Uji T

Uji parsial atau uji t dilaksanakan guna menilai kontribusi masing-masing variabel bebas secara individual terhadap produktivitas karyawan. Dengan tingkat signifikansi 5% dan jumlah responden 92 orang, sehingga nilai t-tabel ditetapkan sebesar 1,986.

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	14,309	7,772		1,841	,069
DISIPLIN (X1)	,283	,091	,295	3,117	,002
PENGALAMAN KERJA (X2)	,596	,116	,484	5,119	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber : Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil olah data menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki t-hitung 3,117 > nilai t-tabel 1,986. Sementara itu, variabel Pengalaman Kerja (X2) menghasilkan t-hitung sebesar 5,119, juga > dari t-tabel 1,986. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial.

Uji F

Pengujian simultan atau uji f dilaksanakan guna melihat apakah disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi produktivitas karyawan. Dengan tingkat signifikansi 5% dan jumlah responden 92 orang, nilai F-tabel ditentukan sebesar 3,10.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2816,434	2	1408,217	43,483	,000 ^b
Residual	2882,294	89	32,385		
Total	5698,728	91			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), DISIPLIN (X1)

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai F-hitung sebesar 43,483 > nilai F-tabel 3,10 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Kondisi ini membuktikan bahwa kedua variabel independen secara kolektif memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi

Penggunaan koefisien determinasi (R^2) berfungsi sebagai ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar proporsi keragaman produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,483	5,691

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), DISIPLIN (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,494, artinya disiplin kerja dan pengalaman kerja bersama-sama menjelaskan 49,4% perubahan produktivitas karyawan, sedangkan 50,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa kedua variabel yang diteliti memberikan kontribusi yang cukup berarti, namun masih terdapat faktor penting lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya organisasi, atau iklim kerja yang juga memengaruhi produktivitas. Dengan demikian,

meskipun model yang digunakan sudah cukup representatif, penelitian lanjutan masih diperlukan untuk memperluas pemahaman terhadap determinan produktivitas secara lebih komprehensif.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung 3,117 > t-tabel 1,986, sehingga dapat disimpulkan Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Secara konseptual, disiplin kerja berfungsi sebagai dasar pembentukan perilaku kerja yang konsisten dan sesuai aturan organisasi, mencakup aspek kepatuhan waktu, tanggung jawab, hingga kesungguhan dalam menjalankan tugas. Hasil uji ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Abdulah dan Rismawati 2023) dan (Megawati et al. 2024) yang juga menegaskan adanya pengaruh positif disiplin terhadap produktivitas. Dengan demikian, kedisiplinan dapat dipandang sebagai faktor determinan yang memastikan potensi individu tersalurkan optimal. Semakin baik kedisiplinan yang diterapkan karyawan, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap peningkatan hasil kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial terhadap variabel Pengalaman Kerja (X2) memperoleh nilai t-hitung 5,119 > t-tabel 1,986. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Secara teoritis, semakin lama masa kerja seseorang, semakin luas pula penguasaan terhadap prosedur, teknik, maupun strategi penyelesaian masalah yang dimilikinya. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Hasil uji ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadani et al. 2024) dan (Alvira et al. 2023) yang menegaskan bahwa pengalaman kerja berkontribusi signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat dipandang sebagai modal strategis bagi perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif dan produktif.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), keduanya menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 43,483 yang lebih besar daripada F-tabel (3,10), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,494 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 49,4%

variasi produktivitas, sedangkan 50,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji ini sebanding dengan penelitian oleh (Purwanda dan Herdiansyah 2021) dan (Agnis dan Cahyadi 2024) yang menegaskan adanya pengaruh simultan antara kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas. Secara substantif, kombinasi disiplin dan pengalaman kerja menciptakan sinergi yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Disiplin berperan menjaga konsistensi serta keteraturan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan pengalaman memperkuat keterampilan teknis dan kemampuan adaptif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, produktivitas optimal tercapai ketika kedisiplinan berjalan seiring dengan pengalaman yang memadai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Grand Twins Engineering. Hasil analisis memperlihatkan bahwa disiplin dan pengalaman kerja, secara individu maupun kolektif, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat produktivitas. Dengan demikian, disiplin dan pengalaman kerja terbukti menjadi faktor kunci dalam peningkatan produktivitas, meskipun bukan satu-satunya penentu. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen PT. Grand Twins Engineering terus memperkuat penerapan disiplin kerja melalui kebijakan yang konsisten, sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, serta pembinaan yang berkesinambungan guna menjaga kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan perhatian lebih pada aspek pengalaman kerja dengan cara menyediakan program pelatihan, rotasi pekerjaan, serta kesempatan pengembangan karier yang dapat memperkaya keterampilan dan pengetahuan karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdulah, M., & Rismawati, R. (2023). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan reward terhadap produktivitas karyawan PT. Maju Makmur Utama. *Innovative: Journal of Social Science*, 3(2), 13135–1350.
- Agnis, T. I., & Cahyadi, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 121–137. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3503>
- Alvira, D., Nasution, M. A., & Firah, A. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan tingkat gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan. *Journal Economic Management and Business*, 2(1), 147–161. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i1.3483>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Edy, J., & Soedjatmoko, S. (2023). Pengaruh penerapan SOP dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan line shock absorber assembly PT Kayaba Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 394–401. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.1037>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. revisi ke-20). Jakarta: PT Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Kristanto, Y., Saraswati, R. U., & Hamid, S. (2024). Strategi electronic word of mouth sebagai teknik pemasaran Bolu Susu Lembang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 428–435. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13683>
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Megawati, M., Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 4091–4095. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4274>

- Purwanda, E., & Herdiansyah, A. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. KAP Line Pastry (DCL). *Jurnal Study and Management Research*, 18(1), 14. <https://doi.org/10.55916/smart.v18i1.62>
- Rahmadani, N., Mallongi, S., & Arifin, Z. (2024). Pengaruh pelatihan IT fundamental, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(2), 1030–1040. <https://doi.org/10.58191/jomel.v4i2.272>
- Saraswati, R. U. (2024). The effect of recruitment and teamwork on the productivity of PT Kharisma Guna Makmur. *International Journal of Economics and Management Research*, 3(3), 523–536. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i3.521>
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 929–940. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13848>
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (2nd ed.). Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58–79. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-11). Jakarta: Prananda Media Group.
- Wardanil, A. S., Adrian, A., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110–124. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5282>