

# PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TEAMWORK DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS DI KIA ARENGKA

Iqram Deza Pratama, Abunawas, Sri Rahmayanti

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [iqramdp2@gmail.com](mailto:iqramdp2@gmail.com)

## Abstrak

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dengan optimal peningkatan produktivitas tenaga kerja yang merupakan suatu tanggung jawab dari setiap orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kia Arengka. Sementara responden penelitian ini adalah seluruh Kia Arengka. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 36 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Dari hasil penelitian, secara parsial didapatkan bahwa pengalaman kerja, teamwork dan disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci :** Pengalaman Kerja, Teamwork, Disiplin, Produktivitas Kerja

---

## PENDAHULUAN

Rahmawati *et al* (2021) mengemukakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena berapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil atau tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan.

Namun berdasarkan fenomena yang terjadi di Kia Arengka peneliti menemukan bahwa berdasarkan data yang ada karyawan belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Berikut data penghasilan jasa dan target pada tahun 2022-2024 :

Tabel 1.1 Penghasilan Dealer dan Target pada tahun 2022-2024

Tahun	Penghasilan After Sales	Penghasilan Sparepart	Penghasilan Marketing	Target
2022	Rp 1.885.312.753,-	Rp. 857.652.400	Rp. 1.450.000.000	Rp. 6.500.000.000
2023	Rp 1.200.056.312,-	Rp. 695.850.200	Rp.1.150.000.000	Rp. 6.000.000.000
2024	Rp 1.475.158.604,-	Rp. 785.650.300	Rp. 1.250.000.000	Rp. 6.000.000.000

Sumber: Laporan Penghasilan Dealer dan Target, 2022-2024 Kia Arengka

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa penghasilan Dealer Kia Arengka mulai dari penghasilan after sales, penghasilan penjualan sparepart, dan penghasilan marketing terhadap unit kendaraan yang dijual selama 3 tahun mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022 menunjukkan bahwa target pada penghasilan dealer yang belum terpenuhi sebesar Rp. 2.307.034.847,- sedangkan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa target pada penghasilan dealer yang belum terpenuhi sebesar Rp. 2.954.093.488,- dimana pada tahun ini target dealer/perusahaan mengalami penurunan dikarenakan adanya pemberian semangat oleh perusahaan untuk setiap cabang agar mencapai target. Pada tahun 2024 menunjukkan bahwa target pada penghasilan dealer yang belum terpenuhi sebesar Rp. 2.489.191.604,-. Akan tetapi target jasa yang diberikan pada tiap tahun nya tidak pernah tercapai. Hasil ini membuktikan bahwa turun nya performa dealer oleh karyawan dikarenakan produktivitas kerja karyawan kurang maksimal dalam memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan isu di atas, salah satu upaya untuk meminimalisir masalah tersebut, Kia Arengka mulai mengedepankan produktivitas kerja karyawan dengan cara melakukan kebiasaan *briefing* dan pemberian semangat kerja di pagi hari agar hasil yang didapat setiap hari nya lebih maksimal. Kebiasaan ini diterapkan untuk memicu semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan data yang ada karyawan masih banyak yang melakukan absen pada hari kerja/ tidak hadir sehingga membuat produktivitas kerja menurun. Berikut data absensi karyawan pada tahun 2022-2024 :

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan 2022-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan/Tahun	Rata-Rata Karyawan Tidak Hadir /Tahun	%
2022	36	4	11%
2023	36	6	17%
2024	36	5	14%

Sumber: Laporan Penghasilan Jasa dan Target, 2020-2024 Kia Arengka

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 36 rata-rata karyawan yang tidak hadir/tahun berjumlah 4 orang atau 11%, kemudian pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan 36 rata-rata karyawan yang tidak hadir/tahun berjumlah 6 orang atau 17%, sedangkan pada tahun 2024 dengan jumlah karyawan 36 rata-rata karyawan yang tidak hadir/tahun berjumlah 5 orang atau 14%. Angka rata-rata tersebut sangat besar pertahun nya karena banyak nya karyawan yang tidak hadir membuat disiplin pada Kia Arengka menjadi berkurang. Hal ini menjadi masalah tiap tahunnya karena tidak ada nya penegasan terhadap karyawan yang tidak hadir. Hasil ini membuktikan bahwa produktivitas pada Kia Arengka mengalami penurunan yang signifikan dan tidak memberikan dampak positif terhadap penghasilan Kia Arengka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Ilham (2022) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam

memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Alfiansyah (2025) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan sebuah pengetahuan dan keterampilan suatu prosedur pekerjaan bagi pegawai karena terlibat dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya perkembangan usaha. Pengalaman kerja yang dimiliki dapat menyebabkan tingginya perkembangan usaha tersebut serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu *teamwork*. Menurut Sabilillah (2022) salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa bekerja sama (*teamwork*), memiliki semangat kerja dan loyalitas kepada perusahaan sehingga dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi dan meningkatkan tingkat produktivitas. Menurut Putra *et al* (2023) *teamwork* adalah sekelompok orang-orang dengan kemampuan, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Disamping itu selain pengalaman kerja dan *teamwork*, hal-hal yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja selanjutnya yaitu disiplin. Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban. Menurut Wulandari *et al* (2021) kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis serta sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, hal tersebut akan mencerminkan dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Keputusan Pembelian**

Pendapat tersebut di dukung oleh Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil atau tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Khaeruman (2021) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

### **Teamwork**

Menurut McShane (2019) Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi, Sedangkan *teamwork* artinya bersama-sama dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang hasilnya menentukan kinerja organisasi memungkinkan setiap individu anggota memberikan kontribusi yang lebih besar (Istiatiin, 2019).

### **Disiplin**

Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

## **METODE**

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pemilihan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka angka, yang akan dianalisis menggunakan data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel independen untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Kia Arengka yang berjumlah 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam melakukan penelitian ini penulis memerlukan sumber data yang akurat. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuesioner. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet melalui situs *website* yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0.05 jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2013).

Hasil pengujian validitas dapat diketahui nilai  $r$  tabel 0,3291 merupakan hasil perhitungan distribusi nilai  $r$  tabel ( $N - 2$ ) =  $(36 - 2) = 34$ , dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan setiap item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ .

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS (Ghozali, 2016). Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh data yang diolah sesuai dengan table berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0.873	Reliabel
Teamwork	0.878	Reliabel
Disiplin	0.897	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.927	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 3 Hasil pengujian uji reliabilitas dapat diketahui variabel Pengalaman Kerja (X1), Teamwork (X2), Disiplin (X3), produktivitas kerja (Y) dianggap reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	30.91
	Std. Deviation	4.248
	Absolute	.085
	Positive	.063
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4 Uji normalitas dari keseluruhan variabel dapat diketahui nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200 yang dapat diartikan memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal karena  $0,200 > 0,05$  atau 0,200 lebih besar dibandingkan dengan 0,05.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Tolerance	VIF
Pengalaman Kerja (X1)	0.774	1.293
Teamwork (X2)	0.594	1.682
Disiplin (X3)	0.689	1.452

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa variabel variabel Pengalaman Kerja (X1), Teamwork (X2), Disiplin (X3), memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF menunjukkan semua variabel bebas  $< 10$ . Maka dapat

disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas atau tidak terdapat multikolinieritas pada variabel bebas.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.138	1.403		-1.524	.137
Pengalaman Kerja	.076	.060	.236	1.278	.210
<i>Teamwork</i>	-.003	.059	-.011	-.053	.958
Disiplin	.080	.059	.262	1.342	.189

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 6. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

**Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.256	2.471		1.317	.197
Pengalaman	.443	.105	.430	4.217	.000
<i>Teamwork</i>	.251	.104	.281	2.415	.022
Disiplin	.367	.105	.380	3.512	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.256 + 0.443X_1 + 0.251X_2 + 0.367X_3 + \epsilon$$

Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi menunjukkan nilai 3.256, artinya apabila variabel independen teamwork, reward, dan punishment bernilai 0, maka besarnya produktivitas kerja adalah 3.256. Nilai koefisien regresi variable pengalaman kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,443. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,443. Nilai koefisien regresi variable *teamwork* ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,251. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan reward 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,251. Nilai koefisien regresi variable disiplin ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,367. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan punishment 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,367.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model	R	Model Summary		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.719	1,696

- 
- a. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Teamwork*, *Reward*
  - b. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja
- 

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.21, dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R$ ) yang diperoleh sebesar 0,719 artinya adalah bahwa sebesar 71,9% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja, *teamwork* dan disiplin. Sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.256	2.471		1.317	.197
Pengalaman	.443	.105	.430	4.217	.000
<i>Teamwork</i>	.251	.104	.281	2.415	.022
Disiplin	.367	.105	.380	3.512	.001

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

### **Hasil Pengujian Hipotesis Pengalaman Kerja ( $H_1$ )**

Pengujian hipotesis variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dengan nilai  $t_{hitung} 4,217 > t_{tabel} 2,03693$  atau  $sig.$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

### **Hasil Pengujian Hipotesis *Teamwork* ( $H_2$ )**

Pengujian hipotesis variabel *teamwork* ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan menunjukkan bahwa variabel *teamwork* dengan nilai  $t_{hitung} 2,415 > t_{tabel} 2,03693$  atau  $sig$  sebesar  $0,022 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), maka hipotesis pertama ( $H_2$ ) diterima.

### **Hasil Pengujian Hipotesis Disiplin ( $H_3$ )**

Pengujian hipotesis variable disiplin ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) menunjukkan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung} 3,512 > t_{tabel} 2,032$  atau  $sig.$  sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), maka hipotesis pertama ( $H_3$ ) ditolak.

### **Pembahasan:**

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dengan nilai  $t_{hitung} 4,217 > t_{tabel} 2,03693$  atau  $sig.$  sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan

bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,443 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar satu satuan maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin meningkatnya pengalaman kerja seseorang, maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan jawaban responden pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang merupakan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,54 dimana pernyataannya saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan Perusahaan dan juga seseorang yang mempunyai pengalaman kerja dapat bekerja lebih baik. Hal ini merupakan pernyataan yang paling mendominasi karena responden merasa karyawan sudah menguasai peralatan kerja dan pengalaman yang sudah ada dapat bekerja lebih baik dan adanya hal ini membuat kerja karyawan akan meningkat untuk melakukan pekerjaan dan membuat produktivitas kerjanya akan meningkat juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khair & Astuti (2021), Sumantika *et al* (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh untuk karyawan karena pekerjaan akan lebih mudah dan cepat teratasi dalam setiap pekerjaan.

### **Pengaruh Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *teamwork* dengan nilai  $t_{hitung}$   $2,415 > t_{tabel} 2,03693$  atau  $sig$  sebesar  $0,022 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dinyatakan diterima. Nilai koefisien regresi untuk variabel *teamwork* sebesar 0,251 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel *teamwork* sebesar satu satuan maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,251. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin baik *teamwork*, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden merasa harus memberikan saran membangun kepada perusahaan dan perusahaan selalu mendorong untuk menerima tugas/pekerjaan dan dapat diberi kepercayaan. Hal tersebut juga didukung oleh adanya pengembangan kemampuan secara maksimal yang dimiliki karyawan dalam bekerja guna mengeluarkan potensi yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Sabilillah *et al* (2022), Apriliani *et al* (2019) dan Setiyo *et al* (2021) menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *teamwork* sangat berpengaruh untuk karyawan karena suasana kerja yang nyaman dan komunikasi yang lancar bisa menjadi semangat karyawan dalam bekerja.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dengan nilai  $t_{hitung}$  3,512 >  $t_{tabel}$  2,032 atau  $sig.$  sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,367 (bernilai positif). Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin baik disiplin kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden pada indikator ketaatan pada standar kerja merupakan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,46 dimana pernyataannya karyawan menggunakan pakaian kerja dengan rapi dan menggunakan alat *safety* sesuai dengan peraturan perusahaan dan juga karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai yang diberikan perusahaan. Hal ini merupakan pernyataan yang paling mendominasi karena responden merasa pekerjaan yang dilakukan setiap hari dengan pakaian rapi, alat *safety* sesuai standar dan menggunakan alat dengan baik akan membuat pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih cepat oleh karena itu dengan adanya pernyataan ini karyawan pasti mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Bernanto (2022), Ginting (2020), Uwewengo & Machmud (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh untuk karyawan karena semakin disiplin karyawan membuat pekerjaan tidak terbengkalai dan siap pada waktu pengeraaan yang dijanjikan

## PENUTUP

Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Kia Arengka. *Teamwork* berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Kia Arengka. Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Kia Arengka.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka adapun saran-saran sebagai pelengkap terhadap penelitian sebagai berikut:

### Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengadakan pelatihan rutin, pembelajaran dari senior, dan sistem mentoring agar pengalaman kerja para karyawan dapat terus berkembang dan lebih efektif dalam mendorong produktivitas, selain itu perusahaan sebaiknya menciptakan suasana kerja yang kolaboratif melalui kegiatan team building, pembentukan tim lintas fungsi, serta pemberian apresiasi terhadap kerja tim yang solid termasuk menerapkan aturan kerja yang tegas namun adil, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang disiplin agar dapat memotivasi karyawan lainnya

### Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan terus mengembangkan diri agar pengalaman kerja yang dimiliki semakin relevan dan bermanfaat terhadap peningkatan produktivitas kerja,

membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, terbuka dalam memberikan dan menerima masukan, serta menghindari konflik yang tidak perlu, termasuk menumbuhkan kesadaran akan pentingnya disiplin.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.

Pada penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti menggunakan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu menambahkan variabel independen selain variabel yang telah diuji dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, *reward, punishment*, semangat kerja, loyalitas kerja dan sebagainya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Alfiansyah, T. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. *Universitas Islam Negeri AR-RANIRY*, 1–135.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. BPFE.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20.
- Istiatin, & S. (2019). *Buku Pegangan Kuliah Kepemimpinan*. Universitas Islam Batik.
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193.
- McShane, V. G. (2019). *Organizational Behavior (Emerging & K. and P. for T. R. World (eds.)). Emerging World, Knowledge and Practice for The Real*.
- Ni Ketut Apriliani, A. A. A. S. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6867–6886.
- Putra, E. A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh *Teamwork, Reward* dan *Punishment* Karyawan terhadap Produktivitas Kerja (Teknisi Nissan) PT. Wahana Wirawan Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 41–48.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT HYUP SUNG INDONESIA. *Universitas Muhammadiyah Purwokerto*, 15.
- Sabilillah. (2022). Pengaruh Teamwork, Semangat Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Konveksi Manfaat). *Universitas Islam Malang*.
- Setiyo Ningsih, R. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan PT. Berkah ridho cinta di karanganyar. *Penelitian Dan Kajian Ilmiah*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management*,

*Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.

Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja ( Studi pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima ). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10–26.

Uwewengo, S., & Machmud, R. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1229–1236.