BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling menentukan keberhasilan pencapaian tujuan, karena tanpa SDM, sumber daya organisasi lainnya tidak dapat berfungsi secara optimal Sisca et al., (2020) Berbeda dengan sumber daya lain yang relatif mudah di peroleh, karyawan yang kompeten sulit di dapatkan, padahal keberadaan mereka menjadi kunci bagi organisasi untuk membangun keunggulan bersaing, menciptakan produk baru, serta memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan (Sisca et al., 2020)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di pahami sebagai pendekatan pengelolaan orang-orang dalam organisasi yang lebih terencana di bandingkan manajemen personalia tradisional, mencakup pemilihan karyawan yang tepat, pemberian pelatihan, penyusunan desain pekerjaan, hingga perancangan sistem kompensasi untuk menjamin kesejahteraan karyawan Sisca et al., (2020). MSDM juga di maknai sebagai perencanaan strategis, terpadu, dan sistematis mengenai pengadaan, pengembangan, serta pemeliharaan kesejahteraan orang-orang dalam organisasi, yang di bangun dari perpaduan ilmu perilaku, teori manajemen strategis, modal manusia, dan hubungan industrial (Sisca et al., 2020)

Secara lebih spesifik, MSDM merupakan seni maupun ilmu dalam mengelola peran dan hubungan tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan bersama antara organisasi, karyawan, dan masyarakat Sisca et al., (2020). Proses ini di jalankan melalui aktivitas merencanakan, mengorganisasikan, menyusun staf, menggerakkan, dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien Sisca et al., (2020). Dalam praktiknya, MSDM berkaitan erat dengan seluruh keputusan manajemen yang secara langsung memengaruhi SDM dalam organisasi (Sisca et al., 2020)

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat di simpulkan bahwa MSDM adalah proses pengelolaan tenaga kerja secara strategis dan berkelanjutan mencakup pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan SDM agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Teori ini relevan di gunakan sebagai *grand theory* dalam penelitian ini karena variabel disiplin kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja merupakan bagian dari fungsi pengembangan dan pemeliharaan SDM, sedangkan produktivitas kerja karyawan merupakan hasil (*outcome*) dari pengelolaan SDM yang efektif sebagaimana di tegaskan dalam kerangka MSDM tersebut.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Menurut Hamid et al., (2025) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang konsisten dengan ketentuan, prosedur, serta norma organisasi, baik formal maupun informal, sehingga disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan yang bersifat paksaan, melainkan mencerminkan konsistensi perilaku karyawan dalam menjalankan aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Rosita et al., (2025) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin juga dipandang sebagai fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Permana et al., (2023) mejelaskan juga bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku, kesadaran, serta kesediaan karyawan untuk patuh dan menyesuaikan diri dengan seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di dalamnya, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan dilakukan secara sukarela, sehingga disiplin kerja bukan hanya soal ketaatan formal semata, melainkan mencerminkan kesadaran karyawan dalam menjalankan aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi tercapainya produktivitas kerja yang diharapkan

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Permana et al., (2023) indikator disiplin kerja dapat di ukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Ketaatan terhadap aturan kerja

   Ketaatan terhadap aturan kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk kedisiplinan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai standar keselamatan kerja yang berlaku, serta kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

   Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, disertai kesediaan untuk bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan yang dikerjakan, serta kegigihan dalam berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kendala di lapangan

3. Konsistensi dalam bekerja

   Konsistensi dalam bekerja adalah kemampuan karyawan dalam menjaga kestabilan kinerja dari waktu ke waktu, tetap disiplin bekerja meskipun tidak diawasi langsung oleh atasan, serta secara konsisten menjalankan tugas sesuai prosedur kerja yang berlaku.

Menurut Hamid et al., (2025) indikator disiplin kerja dapat di ukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Kehadiran

   Kesediaan dan konsistensi karyawan untuk hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan oleh perusahaan.

2. Kewaspadaan tinggi

   Sikap kehati-hatian dan ketelitian karyawan dalam bekerja guna menghindari kesalahan, kecelakaan kerja, atau kerugian bagi perusahaan.

3. Perilaku kerja yang beretika

   Sikap dan tindakan karyawan yang mencerminkan nilai moral, sopan santun, etika profesional menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan kerja.

Selain itu, Rosita et al., (2025) mengemukakan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

   Penggunaan waktu secara efektif, melakukan absensi kehadiran, dan tidak pernah datang terlambat dalam bekerja.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

   Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, cara berpakaian yang rapih dan mematuhi semua peraturan perusahaan.

3. Taat dalam berperilaku baik

   Berperilaku baik kepada konsumen, berperilaku baik kepada

rekan kerja dan berperilaku baik kepada pimpinan perusahaan.

3. Keterampilan Kerja

a. Pengertian Keterampilan Kerja

Yosiana & Baraba, (2025) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena keterampilan memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif, efisien, dan mampu menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi keterampilan yang di miliki karyawan, baik dalam aspek teknis, interpersonal, maupun kemampuan memecahkan masalah, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang di hasilkan.

Keterampilan kerja di lihat sebagai kemampuan, kecakapan, dan ketangkasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Menurut Mustofa & Asmawan, (2024) keterampilan yang di miliki karyawan akan membantu menyelesaikan tugas lebih efektif sehingga mampu memberikan hasil kerja optimal bagi perusahaan

Masruroh et al., (2025) menjelaskan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang telah di tetapkan perusahaan. Keterampilan tersebut tidak hanya mencakup keahlian teknis, tetapi juga mencakup keahlian interpersonal dan kemampuan dalam memecahkan masalah sehingga mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

b. Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Masruroh et al., (2025) indikator keterampilan kerja dapat di ukur melalui beberapa aspek berikut :

1. Keahlian dasar

   Keahlian dasar adalah kemampuan dasar yang dimiliki karyawan untuk menjalankan pekerjaan konstruksi/pengelasan, meliputi pemahaman terhadap prosedur dasar dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta kemampuan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

2. Keahlian teknis

   Keahlian teknis adalah penguasaan karyawan terhadap teknik pengelasan/konstruksi yang dibutuhkan dalam pekerjaan, keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja sesuai bidang tugas, serta kemampuan mengoperasikan alat dan mesin kerja dengan baik dan aman.

3. Keahlian interpersonal

   Keahlian interpersonal adalah kemampuan karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan proyek, serta membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

Menurut Yosiana & Baraba, (2025) indikator keterampilan kerja dapat di ukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Keterampilan mental

   Kemampuan karyawan dalam berpikir secara logis, mengambil keputusan, serta menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi dan pemikiran yang matang.

2. Keterampilan fisik

   Kemampuan karyawan dalam menggunakan tenaga, koordinasi gerak, serta kecekatan tubuh untuk menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis atau operasional.

3. Keterampilan sosial

   Kemampuan karyawan dalam berkomunikasi, bekerja sama, serta membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak lain dalam lingkungan kerja.

Mainake et al., (2024) indikator keterampilan kerja dapat di ukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Pengendalian diri

   Kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, meliputi sikap, emosi, dan motif,

2. Tanggung jawab kolektif

   Di lakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja,

3. Tanggung jawab individu

   Di kerjakan sesuai kemampuan dan bidang keahlian per individu

4. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Hamid et al., (2025) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan pengetahuan, keahlian, dan wawasan yang terbentuk melalui keterlibatan karyawan dalam aktivitas kerja maupun proyek yang di jalani sepanjang kariernya, sehingga menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja secara lebih produktif.

Hestiawan et al., (2025) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan lamanya periode yang telah dijalani seseorang dalam memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya dan melaksanakan tugas tersebut dengan baik. Pengalaman kerja menjadi dasar bagi seseorang untuk dapat bekerja secara produktif, menghadapi hambatan dan risiko dengan penuh tanggung jawab, serta melakukan pekerjaan secara lebih kompeten.

Pengalaman kerja juga di lihat sebagai lamanya masa kerja seorang karyawan sejak di terima bekerja hingga saat ini yang akan meningkatkan keahlian dan pemahaman terhadap bidang pekerjaannya. Semakin lama seseorang bekerja, semakin baik penguasaan terhadap tugas dan pekerjaannya sehingga tingkat produktivitas kerja akan semakin meningkat, sebagaimana di jelaskan (Prabowo & Chasanah, 2024)

b. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Hestiawan et al., (2025) ada tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

1 Lama waktu atau masa kerja

Lama waktu atau masa kerja adalah lamanya masa kerja karyawan di perusahaan yang membantu pemahaman terhadap tugas dengan baik, di mana semakin lama bekerja semakin memahami tanggung jawab pekerjaan, serta pengalaman kerja yang dimiliki membantu menyelesaikan pekerjaan lebih baik.

2 Tingkatan pengetahuan dan keahlian yang di miliki

Tingkatan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki adalah sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan yang dijalani, memahami prosedur kerja berdasarkan pengalaman yang telah dijalani, serta peningkatan pemahaman terhadap tanggung jawab pekerjaan sebagai hasil dari pengalaman kerja yang dimiliki.

3 Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah kemampuan karyawan dalam menguasai penggunaan peralatan kerja berkat pengalaman kerja yang dimiliki, menyelesaikan pekerjaan teknis dengan baik berdasarkan pengalaman kerja, serta peningkatan keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja seiring bertambahnya pengalaman.

Menurut Handayani et al., (2024) pengalaman kerja dapat di ukur dari beberapa indikator yaitu:

1. Lamanya bekerja

   Lamanya bekerja menunjukkan pengalaman seseorang yang dilihat berdasarkan periode atau masa kerja pada suatu instansi. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Pengetahuan

   Pengetahuan berkaitan dengan proses pembentukan pemahaman mengenai metode dan pekerjaan yang diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pekerjaan. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh, semakin berkembang pengetahuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Keterampilan dan keahlian

   Keterampilan dan keahlian menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya yang terbentuk melalui pengalaman kerja.

Menurut Prabowo dan Chasanah (2024), pengalaman kerja terdiri atas 3 indikator, yaitu:

1. Lamanya waktu atau masa kerja

   Lamanya waktu atau masa kerja merupakan ukuran pengalaman yang dilihat dari seberapa lama seorang karyawan telah bekerja dalam perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja, semakin

besar pengalaman yang diperoleh dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam penelitian tersebut indikator ini diukur melalui lamanya bekerja di perusahaan.

2. Pengetahuan

   Pengetahuan merupakan tingkat pemahaman dan informasi yang dimiliki karyawan berdasarkan pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Indikator ini mencakup tingkat memperoleh pengetahuan, tingkat informasi yang diketahui, tingkat pemahaman prosedur dalam perusahaan, serta kemampuan memahami informasi.

3. Keterampilan

   Keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengalaman yang diperoleh. Indikator ini mencakup kemampuan fisik, pencapaian tugas, menjalankan tugas, penguasaan peralatan dan pekerjaan, penguasaan teknik pekerjaan, serta kesesuaian hasil dengan target pekerjaan.

5. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sari et al., (2024) produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan hasil kerja secara optimal melalui perbandingan antara *output* yang di hasilkan dengan seluruh *input* atau sumber daya yang digunakan dalam proses kerja.

Produktivitas tidak hanya di ukur dari jumlah hasil yang di capai, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, produktivitas kerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Harlianto et al., (2024) menjelaskan bahwa produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif untuk mendukung keberhasilan organisasi. Selain itu, penerapan cara kerja yang fleksibel (*new ways of working)* serta tingginya keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya *(work engagement)* terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya di pengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem kerja dan kondisi organisasi yang mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hamid et al., (2025) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil pekerjaan dengan penggunaan bahan, waktu, dan tenaga untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien, dengan tetap memperhatikan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja menunjukkan kemampuan dalam menghasilkan hasil kerja yang optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sari et al., (2024) indikator produktivitas kerja terdiri atas 3 (tiga) aspek sebagai berikut:

1. Jumlah hasil kerja *(Quantity of Output)*

   Jumlah hasil kerja *(Quantity of Output)* adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan, menghasilkan *output* kerja yang optimal setiap harinya, serta mencapai target hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan.

2. Kualitas hasil kerja *(Quality of Output)*

   Kualitas hasil kerja *(Quality of Output)* adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang baik, menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, serta berupaya meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu *(Timeliness)*

   Ketepatan waktu *(Timeliness)* adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menyelesaikan tugas sesuai jadwal proyek yang telah ditetapkan, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target waktu.

Menurut Masruroh et al., (2025) indikator produktivitas kerja dapat di ukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Kemampuan

   Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan kompetensi yang di miliki untuk mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Upaya karyawan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan capaian kerja dari waktu ke waktu guna memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan.

3. Efisiensi

   Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) seminimal mungkin namun tetap menghasilkan *output* yang maksimal.

Menurut Hamid et al., (2025) indikator produktivitas kerja terdiri atas 3 (tiga) aspek, yaitu:

1 Tingkat *output* yang diperoleh

   Tingkat *output* yang diperoleh menunjukkan tingkat hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2 Kualitas hasil kerja

   Kualitas hasil kerja menunjukkan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

3 Jumlah kesalahan

Jumlah kesalahan menunjukkan banyaknya kesalahan yang terjadi dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Semakin sedikit kesalahan yang dilakukan, semakin baik produktivitas kerja yang dihasilkan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja			
1	Johannes Triestanto, Gurawan Dayona Ismail, Nunung Ayu Sofianti (Efi), Yoyo Sudaryo, Riyandi Nur Sumawidjaja (2026) *The Influence of Work Discipline, Motivation, Competence, and Work Environment on Work Productivity. Eduvest – Journal of Universal Studies Volume 6 Number 2, page 16-24*	Variabel X *1. Work discipline 2. Motivation 3. Competence 4. Work environment* Variabel Y *Work productivity*	*The method used in this study is a quantitative research method with a descriptive and verification approach. The analytical tool used is SPSS version 25. Data analysis techniques such as multiple linear regression, correlation, and coefficient of determination analyses. Hypothesis testing was conducted using the t-test (partial) and F-test (simultaneous).*	*The results of this study indicate that work discipline, motivation, competence, and work environment have a positive and significant effect on work productivity, both partially and simultaneously, with a contribution of 93.3%, while the remaining 6.7% is influenced by other variables not examined in this study.*

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
2	Satim Hamid, Jon Edy, Muhammad Maulana, Imam Mahdi Idzul Tsani (2025) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Grand Twins Engineering. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan Volume. 5 Nomor. 3 Desember 2025. Halaman 68-81	Variabel X 1. Disiplin kerja 2. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Analisis regresi linier berganda.	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.
3	Shamita Khairiyah, Nur Aisyah (2025) *The Influence of Competence and Work Discipline on Increasing Employee Productivity Employee Work Productivity at PT. BPRS Puduarta Insani Tembung North Sumatera. Southeast Asian Journal of Management and Research. E-ISSN : 3024-8787, 2025, vol 3*	Variabel X *1. Competence* *2. Work discipline* Variabel Y *Employee work productivity*	*This study uses a quantitative approach.* *The population in this study is BPRS Puduarta Insani Tembung employees totaling 97 employees.* *This research data was obtained from a questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS tools.*	*Partially, competence & , work discipline has a significant effect on increasing employee productivity. Simultaneously, competency variables and work discipline have a significant effect on increasing employee productivity at PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.*
4	Shafira Khaerana Pangesti, Fatwa Zuhaena, Akbar Pahlevi (2025) *The Effect of Work Motivation, Compensation, Work Discipline and Work Environment on Employee Work Productivity at PT Hyup Sung*	Variabel X *1. Work motivation* *2. Compensation* *3. Work discipline* *4. Work environment* Variabel Y *Work productivity*	*Quantitative associative approach, probability sampling dengan simple random sampling. Data dianalisis menggunakan multiple linear regression melalui IBM SPSS Statistics version 27.*	*The results show that all four independent variables motivation, compensation, discipline, and work environment have a positive and significant effect on employee productivity.*

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Purbalingga. International Students Conference on Economics and Business Excellence (ISCEBE) 2025 e-ISSN: 3090-4811 Vol. 2 No.1/BM-ISCEBE (2025), page 285-294			*Each hypothesis was statistically supported.*
5	Husin Ali, Kusdiyanto (2025) *The Effect of Flexible Work Space and Work Discipline on Work Productivity (Study on Employees in The City of Surakarta). Jurnal Economic Resources*	Variabel X *1. Flexible work space* *2. Work discipline* Variabel Y *Work productivity*	*Quantitative approach with a survey method through a questionnaire distributed online to respondents who meet certain criteria.* Teknik analisis menggunakan PLS (*path coefficient*, R-square, *hypothesis testing*).	*Flexible work space has a significant positive effect on work productivity. Work discipline has a significant positive effect on work productivity.*
6	Rosita, Aji Tuhagana, Dwi Epty Hidayaty (2025) Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT.NTY. *SEIKO : Journal of Management & Business Volume 8 Issue 2 (2025) Pages 671 - 686*	Variabel X 1. Disiplin kerja 2. Kompetensi kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.	Secara parsial disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
7	Cut Yeni Tasya, Mohammad Aldrin Akbar, Ros Lina (2024) *Work Discipline on Employee Performance Through Work Productivit. Advances in Human Resource Management Research, 2(3), 2024. 166 - 178*	Variabel X *1. Work discipline* Variabel Y *Work productivity (mediasi); employee performance*	*This study uses quantitative methods with a descriptive approach menggunakan data primer melalui kuesioner. Data analysis uses SmartPLS version 4 melalui measurement model, structural model, dan hypothesis testing.*	*The effect of work discipline on employee performance is not significant. However, work discipline positively and significantly influences work productivity. Work productivity substantially*

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				influences employee performance. In addition, work discipline also affects employee performance indirectly through work productivity as a mediator.
8	Denny Erica, Hoiriah, Sifa Fauziah, Mulyadi, Mochamad Nandi Susila (2024) *The Influence of Work Discipline and Job Training on Employee Work Productivity at The Petukangan Utara District Office. Jurnal Ekonomi Volume 13 , Number 01, 2024, 2278-2290*	Variabel X *1. Work discipline 2. Job training* Variabel Y *Employee work productivity*	*Metode: Quantitative approach.* Teknik analisis: SPSS Statistics 25.0, validity testing, reliability testing, normality testing, and *hypothesis testing*.	*The work discipline variable significantly affects work productivity. Similarly, the job training variable also significantly affects work productivity. Additionally, work productivity is simultaneously influenced by work discipline and job training variables. Therefore, it has been established that discipline and job training for workers in the North Petukangan Village environment positively impact work productivity.*
9	Rahma Sari, Sulaiman, Halimatussakdiah (2024) *The Influence of Transformational Leadership, Work Competency, and Work Discipline on Work Productivity with Job Satisfaction*	Variabel X *1.Transformational Leadership 2. Work Competency 3. Work Discipline* Variabel *Intervening Job Satisfaction*	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sekaligus sampel berjumlah 99 pegawai BPSDM Aceh (sampel jenuh). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan	*Transformational leadership* dan *work competency* tidak signifikan terhadap *job satisfaction. Work discipline* signifikan terhadap *job satisfaction. Transformational*

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	as a Mediating Variable on Employees of the Aceh Human Resources Development Agency. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) Volume 12,Issue 7, Pages 6752-6760	Variabel Y *Work Productivity.*	skala Likert. Teknik analisis data menggunakan (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS.	*leadership, work competency, dan work discipline signifikan terhadap work productivity. Job satisfaction* memediasi secara parsial pengaruh *work discipline terhadap work productivity.*
10	Ajeng Maulida, Roni Fadli, Rita Satria (2024) Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Cipta Griya Semesta. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 3025-1192 (2024), 2 (12): 360–372	Variabel X 1. Pengembangan karir 2. Disiplin kerja Variabel Y Produktivitas karyawan	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
11	Fauziah Putri Adelliani, Nuzulul Fatimah, Anita Kartika Sari, Iwang Suwangsih, Nasir Ahmad Zargar (2023) *The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on The Work Productivity.*	Variabel X *1. Work environment* *2. Work discipline* *3. Work motivation* Variabel Y *Work productivity*	*Metode: Descriptive quantitative research methods. Teknik analisis: multiple linear regression.*	*The work environment, Work discipline, & Work motivation affects the work productivity of village officials after the new normal in the village government. Work*

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	International Journal Management and Economic ISSN: 2581-0685 Vol.07,page 9-15			*environment, work discipline, and work motivation simultaneously significantly affect village officials' work productivity after the new normal in the village government.*
12	Juwita Ramadani Fitria (2023) *The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Nurses Work Productivity. IJME JOURNAL Vol. 2 No. 3 September 2023 – pISSN: 2829-0399, eISSN: 2829-0526, Page 39-48*	Variabel X *1. Work discipline 2. Work motivation* Variabel Y *Nurses work productivity*	Metode: *Quantitative. Teknik analisis: validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing.*	*The research results show a significant relationship between work discipline and work productivity. Increasing the level of work discipline consistently has a positive impact on increasing nurse work productivity. 3. In practical terms, a high level of work motivation among nurses or in the health sector significantly increases productivity and the quality of services provided to patients.*
13	Tian Permana, Setiasih, Ida Adhani (2023) *The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Work Productivity at The H Residence Apartment East Jakarta.*	Variabel X *1. Work motivation 2. Work environment 3. Work discipline* Variabel Y *Work productivity*	*It uses quantitative methods and collects data through questionnaires for 56 The H Residence Apartment employees in East Jakarta. The Slovin formula calculated the data with an error rate of (e) 5%, classic assumption test,*	*It was found that other variables outside the study explain 40.1%. Then the work motivation variable (X1) has a partial effect on the work productivity variable (Y), the work*

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	International Journal of Management and Business Applied, Vol.2 No.2, 2023 e-ISSN 2827-9840 pp.108-125		*multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), t test, and F test.*	*environment variable (X2) has a partial effect on work productivity (Y), and work discipline (X3) has a partial effect on work productivity (Y). Partially, the most influential variable is discipline, followed by work environment, and work motivation.*
14	Indah Farena, Dedy Dewanto (2023) *The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Work Productivit. Journal of Management and Energy Business, Vol. 3, No. 1, 202, page 285-294*	Variabel X *1. Work discipline 2. Work motivation* Variabel Y *Work productivity*	*Quantitative research using questionnaire data and multiple linear regression analysis with hypothesis testing using t-test and F-test.*	*The results show that work discipline and work motivation have a positive and significant effect on work productivity, both partially and simultaneously.*
15	Nurtati, Patria Nagara, Dorris Yadewani, Halimah Putri Dayan (2023) *The Effect of Regional Allowance and Work Discipline Toward Work Productivity of Employee. International Journal of Business and Social Science Vol.3, No.1, 2023 e-ISSN: 2808-0939 Pp.87-98*	Variabel X *1. Regional allowance (provision of regional allowances) 2. Work discipline* Variabel Y *Employee work productivity*	*This type of research is explanatory research with a quantitative approach and is carried out using the questionnaire method. The population in this study were all Civil Servants (PNS) in The Ministry of Financial Management and Regional Income Pariaman City, totaling 54 employees. According to Sugiyono (2018), total sampling was used, therefore all 54 employees were used as the sample. The data analysis*	*The results of the partial test (t test) between the regional allowance variable and the employee work productivity variable show a regression coefficient value of 0.559 and a significance value of 0.002 < 0.05, meaning regional allowances significantly affect employee work productivity. The partial test between work discipline and employee work*

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
			techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test (normality test and multicollinearity test), multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), t test, and F test using SPSS version 22.	*productivity shows a regression coefficient value of 0.349 and a significance value of 0.042 < 0.05, meaning work discipline has a significant effect. Simultaneous test results (F test) show a significance value of 0.000 < 0.05, meaning that regional allowances and work discipline simultaneously affect employee work productivity.*
16	Hana Alvita, Dicky Jhoansyah, Resa Nurmala (2023) *Analysis of Work Attitudes and Work Discipline on Work Productivity (Analisis Sikap Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja). Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4(1) 2023 : 87-92 Analysis*	Variabel X 1. Sikap kerja 2. Disiplin kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi ganda, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis secara parsial (t test) dan secara simultan menggunakan f test.	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial variabel sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
17	Markus, Titi Hasanah, M Pahlan (2023) Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal of Management and*	Variabel X 1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja 3. Lingkungan kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Deskriptif kuantitatif, sensus jenuh, regresi linier berganda, uji t, uji f, SPSS 24.	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Bussines (JOMB) Volume 5, Nomor 1, page 1-9			
18	Syamsudding (2022) Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, vol 5, page 1-9*	Variabel X 1. Kepemimpinan 2. Kompetensi 3. Disiplin kerja Variabel Y Produktivitas kerja pegawai	Analisis kuantitatif melalui analisis data regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2).	Variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai.
19	Lidya Pricilla, Irma Sari Octaviani (2022) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol. 2, No. 2 Agustus 2022: 269 - 276	Variabel X 1. Pelatihan kerja 2. Disiplin kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Metode asosiatif. Teknik *sampling jenuh* dengan sampel 50 responden. Analisis regresi linier berganda.	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
20	Adryan Septiady, Ersa Setiadi (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Utama Pertama). *Ekonomi Bisnis Volume 28, Nomor 2,*	Variabel X 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja Variabel Y Produktivitas kerja karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei dan jenis eksplanasi deskriptif dan asosiatif. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Desember 2022 P-ISSN: 1411 - 545X, E ISSN: 2715-1662		menggunakan metode analisis kuantitatif berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi sederhana, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.	produktivitas kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
	H2 : Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan			
21	Tri Yosiana, Ridwan Baraba (2025) Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Phoenix Agung Pratama). *JURNAL VOLATILITAS, VOLUME 7, NO 2, MARET 2025, page 306-312*	Variabel X 1. Keterampilan kerja 2. Disiplin kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Populasi karyawan bagian produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala *likert*. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
22	Puja Putra Mudiansyah, Rauly Sijabat, Bayu Kurniawan (2025) Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keterampilan Kerja, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Misaja Mitra. Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif Vol 4 (No 1) 2025, 29-40	Variabel X 1. Kedisiplinan kerja 2. Keterampilan kerja 3. Kompensasi 4. Motivasi 5. Lingkungan kerja Variabel Y Produktivitas kerja karyawan	Metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner online *Google Form*. Analisis data menggunakan IBM SPSS 25.	Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh terhadap

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
23	Andina Nurul Masruroh, Agnes Ratna Pudyaningsih, Yufenti Oktafiah (2025) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mebel Fifa Furniture Pasuruan. *Balance:* Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 4 (2) (2025) Published, 381-394	Variabel X 1. Pengalaman kerja 2. Keterampilan Variabel Y Produktivitas kerja	Metode kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional, teknik *sampling jenuh* (50 responden), pengumpulan data kuesioner skala *likert*, analisis menggunakan SPSS meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).	Secara simultan pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (sig. 0,000) dengan R^2 sebesar 0,668 (66,8%). Secara parsial pengalaman kerja dan keterampilan masing-masing juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
24	Hendriani, Kusuma Agdhi Rahwana, Nita Fauziah Oktaviani (2024) Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Lungnajaya Sejahtera Prima. *Jurnal Pakar Manajemen, Vol. 1 No. 1 September 2024 page: 37–48*	Variabel X 1. Keterampilan kerja 2. Disiplin kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.	Secara simultan keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Keterampilan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
25	Adelia Nava Ulfa Mustofa, Moh Chairil Asmawan (2024) *The Influence of Work Skills and Work Environment on Employee Work Productivity at The Niks Konveksi Company. Formosa Journal of Multidisciplinary Research, Vol 3, 2024, Page 257-270*	Variabel X *1. Work skills* *2. Work environment* Variabel Y *Work productivity*	Metode kuantitatif dengan survei, pengumpulan data kuesioner, analisis menggunakan uji t dan uji f (SPSS).	Secara *parsial work skills* dan *work environment* berpengaruh *signifikan terhadap work productivity.* Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
26	Christina Mainake, Elsina Huberta Aponno, Carla Caroline Tousalwa (2024) Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bawaslu Provinsi Maluku. *JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN VOL 3, NO. 2, 2024, Page 455-464*	Variabel X 1. Keterampilan kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Penelitian ini merupakan penelitian empiris. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.	Hasil penelitian menunjukan bahwa sarana keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Provinsi Maluku.
27	Inayat Hanum Indriati, Natalia Ratna Ningrum, Rahmawati Lestari (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Volume 20 Issue 4 (2023) Pages 493-503	Variabel X 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Keterampilan kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Metode kuantitatif, populasi 60 karyawan, teknik *total sampling*, pengumpulan data (observasi, wawancara, kuesioner), uji validitas & reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).	Secara parsial: disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan: ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 40,9% menunjukkan kontribusi variabel

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				independen terhadap produktivitas kerja.
28	Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sudarsih, Dela Audiva (2022) Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol 10, 2022 page: 17 – 24	Variabel X 1. Keterampilan 2. Disiplin kerja 3. Kepuasan kerja Variabel Y Produktivitas kerja karyawan	Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t yang pada dasarnya menunjukkan pengaruh variabel bebas secara parsial yang signifikan terhadap variabel terikat.	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
29	Abd. Rohim, Dewi Iriyanti (2022) Peran Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol 5 no 1, Januari – Juni 2022, Halaman 1 - 8	Variabel X 1. Keterampilan kerja 2. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Pendekatan kuantitatif, *explanatory research*, sampel jenuh, regresi linier berganda, uji t, R^2, SPSS 21.	Keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
30	Erina Rulianti, Dita Herdidayanti (2021) *The Influence of Discipline, Work Skills and Work Environment on Work Productivity. Journal of Research in Business, Economics, and Education E-ISSN 2686-6056 Volume 3 Issue 6 December Edition 2021*	Variabel X *1. Discipline* *2. Work skills* *3. Work environment* Variabel Y *Work productivity*	*This study uses quantitative research, which uses data collection techniques by distributing questionnaires to resource persons in the production department (Scanner) of PT. Indonesia Epson Industry. This study uses 3 independent variables and 1 dependent variable,*	*The results of this study prove that discipline has a positive and insignificant effect on employee work productivity. Work skills have a positive and significant effect on employee work productivity. The work environment has a positive and*

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
			namely discipline, job skills, work environment, and work productivity. Data analysis using multiple linear regression with the help of SPSS program.	*significant effect on employee productivity. The conclusion of this study is that the discipline variable does not have a partial effect on work productivity, while the skills and work environment variables have a partial influence on work productivity.*
31	Rushadiyati (2021) Pengaruh Tenaga Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Manna Hanna Energi Bogor Jawa Barat. SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 19, No. 3 Juli 2021, Hal 202-210	Variabel X 1. Tenaga kerja 2. Keterampilan kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (Partial Least Square) menggunakan SmartPLS versi 3.0.M3 untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, inner model meliputi convergent validity, discriminant validity, composite validity, cronbach's alpha, outer model meliputi uji path coefficient dan uji hipotesis.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan tenaga kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja. Sedangkan keterampilan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
H3: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan				
32	Rita Gustina, Nugraha Saefudin (2025) *The Influence of Work Experience, Education Level, and Work Discipline on Employee Work*	Variabel X *1. Work experience* *2. Education level* *3. Work discipline* Variabel Y	*This study uses a quantitative method with the purpose of descriptive research. Data dianalisis menggunakan multiple linear regression analysis dengan SPSS.*	*Work experience (X1) had a positive and significant effect on employee work productivity. Education level (X2) had a*

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Productivity at The Business Division of Perumda BPR Bank Sumedang. *International Journal of Science and Environment, 2023, page 479-482*	*Employee work productivity*		*positive and significant effect on employee work productivity.* *Work discipline (X3) had a positive and significant impact on employee work productivity in the business division of Perumda BPR Bank Sumedang.*
33	Veri Fadli Hestiawan, Tito Aditya Perdana, Amron, Roymon Panjaitan (2025) Pengaruh Usia, Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Misaja Mitra Pati. JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI (DINAMIKA) VOL 5, No.2, Oktober 2025, pp. 195 - 207	Variabel X 1. Usia 2. Upah 3. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Data dihimpun melalui kuesioner yang telah melewati uji keabsahan dan konsistensi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda berbantuan SPSS.	Temuan penelitian menyatakan bahwasanya usia, upah, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.
34	N.M.S. Utari, M.A. Dewanti (2025) Pengaruh Iklim Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Santi Mandala Villa & Spa Batuan. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 11 No. 1, April 2025, Page 261-270*	Variabel X 1. Iklim kerja 2. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivitas kerja karyawan	Jenis penelitian menggunakan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sejumlah 56 responden. Data dikumpulkan dengan kuisioner, serta menggunakan analisis regresi linier berganda.	Iklim kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
35	Saranaryan Molvy, Hardiyansyah, Nisma	Variabel X 1. Pengalaman	Metode penelitian yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Aprini (2024) Pengaruh Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Departemen Perawatan Unit PT. Satria Bahana. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi e-ISSN: 2745-7281 Vol 5, No. 4. Oktober 2024	kerja 2. Kesejahteraan kerja 3. Beban kerja Variabel Y Produktivitas kerja	dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kualitas data diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Analisis deskriptif dan inferensial menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.	bahwa pengalaman kerja, kesejahteraan, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di departemen pemeliharaan unit PT Satria Bahana Sarana.
36	Agung Prabowo, Uswatun Chasanah (2024) Pengaruh Pembagian Kerja, Insentif, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PD. BPR Djoko Tingkir Sragen. Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia Vol.2, No.2, 2024, 205 – 231 ISSN	Variabel X 1. Pembagian kerja 2. Insentif 3. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Untuk mencapai tujuan penelitian dan menguji hipotesis digunakan metode atau model analisis yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.	Pembagian kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPR Djoko Tingkir Sragen. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPR Djoko Tingkir. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPR Djoko Tingkir Sragen. Pembagian kerja, insentif dan pengalaman kerja secara simultan mempengaruhi

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				produktivitas kerja pegawai BPR Djoko Tingkir Sragen.
37	Deby Handayani, Nichy Oktaviani, Marshal Imar Pratama (2024) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman. Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi Vol. 4. No. 2 (2024) Page 134-144	Variabel X 1. Disiplin kerja 2. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Penelitian deskriptif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 20.	Secara parsial disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan 0,045 yang artinya nilai signifikansi < 0,05. Yang berarti bahwa secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan signifikansi 0,001 < 0,05.
38	Tiara Ikmalia Agnis, Nur Cahyadi (2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI Vol.2, No.1 Januari 2024 e-ISSN: 2985- 5918 ; p-ISSN: 2985-590X, Hal 424-435	Variabel X 1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja fisik 3. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitiannya. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik cluster random *sampling.* Perolehan sumber data pada penelitian ini bersumber dari PT XYZ. Teknik mengumpulkan data dan informasi pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket). Dalam penelitian ini, digunakan perangkat lunak SmartPLS-SEM 4 (Partial Least Square-Structural Equation Modeling)	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT XYZ.

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
			untuk pengolahan datanya. Penelitian ini menggunakan analisis outer model, analisis inner model, dan pengujian hipotesis.	
39	Joko Muji Subagyo, Deni Widyo Prasetyo, Wasis (2023) *The Influence of Work Experience on Work Productivity with Job Satisfaction as Mediator.* *International Journal of Management Science and Application Volume 2 Number 2, 2023, Page 61-75*	Variabel X *1. Work experience* Variabel Y *Work productivity (job satisfaction sebagai mediator)*	*This research uses a quantitative research type approach.* *The sample used in this study used saturated sampling.* *Data analysis uses path analysis with SPSS.*	*There is a significant positive influence of work experience on job satisfaction.* *There is a significant positive influence of work experience on employee work productivity.* *There is a significant positive influence of job satisfaction on employee work productivity.* *Job satisfaction is an intervening or mediating variable.*
40	Yanda Ihza Rizky, Rama Chandra Jaya, Dadan Abdul Aziz Mubarok, Erna Herlinawati, Moch Mukti Ali (2023) *The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ.* *DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCE (DIJMS)*	Variabel X *1. Job description* *2. Job training* *3. Work experience* Variabel Y *Work productivity*	*The data collection method used is interview techniques and distributing questionnaires to respondents.* *The sample in this study was non-probability sampling.* *The data analysis technique used is multiple linear regression with the SPSS program.*	*Based on the partial test results, job description has a negative and significant effect while job training and work experience have a positive and significant effect on the work productivity of employees of PT XYZ.* *In simultaneous testing, job description, job training and work experience*

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Vol. 5, No. 2, November 2023, page 224-231			*together have a positive and significant effect.*
41	Agilia Febianti, M. Shulthoni, Muhamad Masrur, Muhammad Aris Safi'i (2023) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya 2023, vol 2, page 198-204*	Variabel X 1. Tingkat pendidikan 2. Umur 3. Jenis kelamin 4. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan menggunakan teknik *library research* (studi pustaka). Metode penelitian ini menggunakan data sekunder didapat dari berbagai sumber baik jurnal, buku, dokumentasi, internet dan pustaka.	1. Hasil dari penelitian ini bahwa produktivitas yang rendah merupakan pemborosan perusahaan yang akan mengurangi profit perusahaan. 2. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut. 3. Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. 4. Jenis kelamin berkaitan dengan perbedaan fungsi, peran, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai kesepakatan hasil bentukan masyarakat. 5. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				keahliannya, sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya.
42	Dewi Ariska Manik, Hedwigis Esti Riwayati (2022) *The Importance of Motivation, Discipline, and Work Experience on Work Productivity.* *Jambura Science Of Management Volume 4 Number 2 July 2022 page 106-120*	Variabel X *1. Motivation* *2. Work discipline* *3. Work experience* Variabel Y *Work productivity*	*The sample of this study was 70 news employees of Rajawali Television.* *The data collected by distributing online questionnaire and processed by using SPSS version 26.* *It was analyzed using statistical method of multiple linear regression.*	*The results showed that the work motivation variable had no significant effect on employee productivity, the work discipline variable had a positive and significant effect on the work productivity and the work experience variable had a positive and significant effect on work productivity.* *The coefficient of determination test resulted in an Adjusted R Square of 62 percent.*
43	Kadek Rista Ananda Putra, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. Jurnal EMAS (Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan) E-ISSN: 2774-3020, Volume: 3, Nomor 9, September 2022	Variabel X 1. Motivasi kerja 2. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Penelitian ini menggunakan multiple linear analysis methods untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD di Kecamatan Tabanan. Sampel dalam penelitian sebanyak 82 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana jika motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				dimana jika pengalaman kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat.
44	Irwan R. Osman, Riska Milenia (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Volume 5, Nomor 3, November 2022, P-ISSN: 2654-4946, E-ISSN: 2654-7538*	Variabel X 1. Motivasi kerja 2. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivit*as kerja*	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Populasi pada penelitian ini dengan teknik *simple random sampling* adalah seluruh karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng yang terdiri dari 80 orang dengan sampel sebanyak 67 orang. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian metode *structural equation modeling* (SEM) untuk mengetahui hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan software SmartPLS 3.	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai p-value 0,011 < 0,05 dan nilai t-statistik 2,540 > 1,96, maka disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel pengalaman kerja mempunyai nilai p-value 0,000 < 0,05 dan nilai t-statistik 7,621 > 1,96, maka disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
45	Rakhmawati Purba, Rusmewahni, Sri Winda Hardiyanti Damanik (2021) Analisis Dampak Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Adira	Variabel X 1. Pengalaman kerja Variabel Y Produktivitas kerja karyawan	Penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan data kuantitatif berbentuk angka atau bilangan. Penggunaan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sistem wawancara, membagikan	Nilai t-hitung > t-tabel yaitu 2,777 > 1,679 & nilai signifikan buat pengalaman kerja sebanyak 0,008 < alpha 0,05, sebagai akibatnya variabel

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Finance Tebing Tinggi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis (JMMB), Volume: 2, Nomor 2, Agustus 2021, e-ISSN: 2721-9062, p-ISSN: 2716-4152, page 109-114*		kuesioner dan studi literatur pustaka yang berhubungan dengan tema penelitian. Menggunakan metode regresi linier sederhana dalam menganalisis data penelitian serta memakai bantuan software statistik IBM SPSS Statistics 17.	pengalaman kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap produktivitas, dengan demikian maka hipotesis diterima.
46	Alfiana Nur Aisyah, Farah Nada Pinkan, Prames Berliana Danianta, Soffy Balgies (2021) Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM); P-ISSN: 2580-3115; E-ISSN: 2580-313 2021, vol 4, page 17-27*	Variabel X 1. Pengalaman kerja 2. Kompetensi Variabel Y Produktivitas kerja	Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan dengan pendekatan survei kuesioner terhadap 31 responden yang bekerja.	Melalui penelitian ini dapat diketahui tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja dan kompetensi sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada setiap karyawan dan menciptakan efektivitas dalam perusahaan.
47	Widia Astuti, Oki Iqbal Khair (2021) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management Jounal Vol.17 (2) : 193 - 115. Th. 2021 p-*	Variabel X 1. Pengalaman kerja 2. Motivasi kerja Variabel Y Produktivitas kerja	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, dimana pendekatan ini memberikan gambaran permasalahan mencari pengaruh antara variabel X1 (pengalaman kerja) dan variabel X2	pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

No	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Variabel	Metode Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	ISSN: 1907-0896 e-ISSN: 2598-6775		(motivasi kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja) kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Uji yang digunakan menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas.	

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagaimana dikemukakan Sisca et al., (2020) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu mengelola fungsi pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks perusahaan jasa konstruksi seperti CV Jasa Karya Anugerah, keberhasilan pengelolaan SDM tercermin dari kemampuan perusahaan membentuk perilaku kerja karyawan yang disiplin, terampil secara teknis, serta berpengalaman dalam menjalankan tugas operasionalnya sehari-hari, Salah satu faktor pembentuk produktivitas kerja yang relevan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1). Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan yang konsisten terhadap ketentuan, prosedur, serta norma organisasi, baik formal maupun informal, sehingga karyawan yang disiplin cenderung mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tetapkan perusahaan.

Penelitian yang di lakukan oleh Hamid et al., (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja, yang tercermin dari kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan tinggi, serta perilaku kerja yang beretika, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Rosita et al., (2025) yang menjelaskan bahwa kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja dan konsistensi kehadiran turut mendorong tercapainya produktivitas kerja yang lebih optimal.

Peran disiplin kerja, keterampilan kerja (X2) merupakan faktor penting lainnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja mencerminkan kecakapan atau kemahiran karyawan dalam melakukan pekerjaan, yang mencakup keahlian dasar, keahlian teknis, maupun keahlian interpersonal, sehingga karyawan yang terampil akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Penelitian Yosiana & Baraba, (2025) menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena keterampilan memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif, efisien, dan mampu menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Temuan tersebut di dukung oleh penelitian Masruroh et al., (2025) & Mustofa & Asmawan, (2024) yang menjelaskan bahwa penguasaan keahlian teknis maupun interpersonal berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja karyawan.

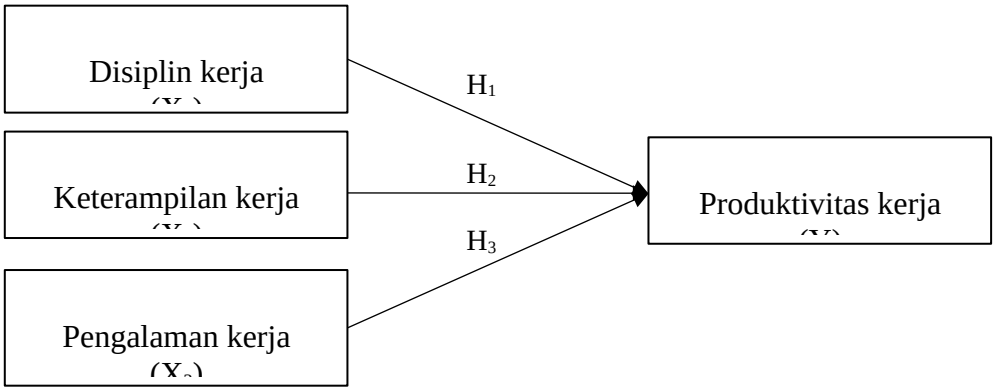
Peran disiplin kerja dan keterampilan kerja, pengalaman kerja (X3) juga di pandang sebagai faktor penting yang turut memengaruhi produktivitas kerja. Pengalaman kerja mencerminkan pengetahuan, keahlian, dan wawasan yang

terbentuk melalui keterlibatan karyawan dalam aktivitas kerja sepanjang kariernya, sehingga menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja secara lebih produktif.Penelitian yang di lakukan oleh Hamid et al., (2025) menunjukkan bahwa pengalaman kerja, yang tercermin dari lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Temuan Prabowo & Chasanah, (2024) hasilnya juga sejalan yang menjelaskan bahwa semakin lama dan semakin luas pengalaman kerja yang di miliki karyawan, semakin baik pula penguasaannya terhadap prosedur dan teknik penyelesaian pekerjaan, sehingga produktivitas kerja turut meningkat. Berdasarkan berbagai temuan penelitian tersebut, dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja (X1), keterampilan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) merupakan faktor-faktor yang berperan sebagai bagian dari fungsi pengembangan dan pemeliharaan SDM.

Menurut Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pengelolaan yang efektif terhadap ketiga faktor tersebut akan mendorong terbentuknya perilaku kerja yang konsisten, kompeten, dan matang secara teknis, yang pada akhirnya di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y). Oleh sebab itu, kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan keterkaitan secara langsung antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu disiplin kerja (X1), keterampilan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Hubungan tersebut di gunakan untuk menjelaskan bagaimana

ketiga faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sumber : (Hamid et al., 2025),(Yosiana & Baraba, 2025)

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja di pahami sebagai sikap dan perilaku karyawan yang konsisten terhadap ketentuan, prosedur, serta norma organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal, sehingga bukan sekadar bentuk kepatuhan yang bersifat paksaan, melainkan cerminan kesadaran karyawan dalam menjalankan aturan yang telah di tetapkan perusahaan Hamid et al., (2025). Pandangan ini sejalan dengan Rosita et al., 2025) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang

berlaku, di mana semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai sikap, tingkah laku, dan kesadaran karyawan untuk menaati seluruh aturan kerja sebagai dasar terbentuknya perilaku kerja yang konsisten dan berorientasi pada hasil.

Mengacu pada Permana et al., (2023) disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu: (1) ketaatan terhadap aturan kerja, yakni kemampuan karyawan mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang di tetapkan perusahaan; (2) tanggung jawab terhadap pekerjaan, yaitu kesadaran karyawan melaksanakan tugas serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di tentukan; dan (3) konsistensi dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan menjaga stabilitas kinerja dan disiplin secara berkelanjutan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Sebagaimana ditegaskan dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang digunakan sebagai *grand theory* penelitian ini, disiplin kerja merupakan bagian dari fungsi pemeliharaan dan pengembangan SDM, yaitu upaya organisasi menjaga agar karyawan tetap bekerja secara efektif dan efisien sesuai aturan yang berlaku Sisca et al., (2020). Dengan demikian, disiplin kerja tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi salah satu prasyarat bagi tercapainya produktivitas kerja sebagai *outcome* dari pengelolaan SDM yang efektif.

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan bekerja secara teratur, tekun, dan patuh terhadap ketentuan yang berlaku sehingga mampu

meningkatkan produktivitas kerja, sebagaimana ditegaskan oleh Maulida, (2024) yang menjelaskan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran karyawan menaati peraturan. Erica et al., (2024) menambahkan bahwa disiplin kerja menjaga keteraturan pekerjaan, meningkatkan fokus, dan mengurangi gangguan dalam pelaksanaannya. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja yang tercermin dari keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, maupun ketidakpatuhan terhadap aturan kerja akan mengurangi jam kerja efektif dan menghambat penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu perusahaan.

Peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja menjadi faktor mendasar yang menentukan produktivitas kerja karyawan CV Jasa Karya Anugerah, mengingat pekerjaan di bidang konstruksi dan pengelasan sangat bergantung pada ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Temuan awal berupa masih adanya keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan sepanjang Januari-Juni 2026 memperkuat dugaan bahwa persoalan disiplin kerja secara langsung berkaitan dengan belum optimalnya produktivitas kerja di perusahaan ini.

Hasil penelitian Triestanto et al., (2026) Khairiyah & Aisyah, (2025) Ali & Kusdiyanto, (2025) Pangesti et al., (2025) Sari et al., (2024) secara konsisten membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, bahkan menjadi variabel dengan pengaruh terbesar dibandingkan variabel lainnya pada sejumlah

penelitian terdahulu. Temuan ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dan konsistensi kehadiran karyawan berkontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas pada berbagai jenis organisasi.

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan kerja dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional yang ditetapkan perusahaan, yang berkaitan dengan kematangan kerja dan kemampuan memahami serta melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku Masruroh et al., (2025), Yosiana & Baraba, (2025), menjelaskan keterampilan kerja sebagai kemampuan menggunakan akal pikiran dan kreativitas untuk mengerjakan, mengubah, serta membuat sesuatu menjadi lebih bermakna, sehingga semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, keterampilan kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan aplikatif karyawan dalam menguasai teknis pekerjaan maupun berinteraksi dengan lingkungan kerjanya guna menghasilkan kinerja yang optimal.

Mengacu pada Masruroh et al., (2025), keterampilan kerja pada penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu: (1) keahlian dasar, yakni kemampuan dasar karyawan menjalankan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya; (2) keahlian teknis, yaitu kemampuan menguasai

teknik, prosedur, maupun penggunaan peralatan kerja sesuai bidang tugas; dan (3) keahlian interpersonal, yaitu kemampuan menjalin komunikasi, bekerja sama, dan membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan maupun atasan.

Dalam kerangka MSDM, keterampilan kerja termasuk bagian dari fungsi pengembangan SDM, yaitu upaya organisasi meningkatkan kapasitas kerja karyawan agar mampu bekerja secara lebih produktif Sisca et al., (2020) Keterampilan yang terus diasah melalui praktik maupun pengalaman kerja menjadi modal penting bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja sesuai tuntutan tugas, sehingga relevan dijadikan salah satu determinan produktivitas kerja dalam penelitian ini.

Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan lebih mudah memahami tugas, mengoperasikan peralatan kerja, serta mengatasi permasalahan yang muncul selama proses kerja, sebagaimana ditegaskan oleh Hendriani et al., (2024) dan Mainake et al., (2024) yang menjelaskan bahwa keterampilan kerja tercermin dari kemampuan menggunakan alat kerja yang diperoleh melalui praktik, pembelajaran, dan bantuan orang lain. Mustofa & Asmawan, (2024) memperkuat pandangan tersebut dengan membuktikan bahwa keterampilan kerja mencakup kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk kemampuan meningkatkan pengetahuan melalui pelatihan. Sebaliknya, kesenjangan keterampilan antar karyawan akan menyebabkan perbedaan kualitas maupun kecepatan penyelesaian pekerjaan.

Peneliti berpendapat bahwa keterampilan kerja menjadi faktor krusial bagi produktivitas karyawan CV Jasa Karya Anugerah, mengingat komposisi karyawan yang di dominasi lulusan SMA/SMK dengan latar belakang pendidikan yang belum tentu membekali kompetensi teknis khusus di bidang konstruksi dan pengelasan. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan keterampilan teknis antar karyawan yang berpotensi memengaruhi kualitas dan kecepatan penyelesaian pekerjaan di lapangan, sehingga keterampilan kerja layak di uji pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pada perusahaan ini.

Hasil penelitian Yosiana & Baraba, (2025) dan Masruroh et al., (2025) membuktikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun demikian, penelitian Mudiansyah et al., (2025) justru menemukan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga terdapat inkonsistensi hasil (*research gap*) yang menjadi salah satu alasan penting bagi peneliti untuk menguji kembali hubungan kedua variabel tersebut pada konteks perusahaan jasa konstruksi.

H2: Keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja di pahami sebagai pengetahuan, keahlian, dan wawasan yang terbentuk melalui keterlibatan karyawan dalam aktivitas kerja maupun proyek yang di jalani sepanjang kariernya, sehingga menjadi

dasar bagi karyawan untuk bekerja secara lebih produktif Hamid et al., (2025). Sejalan dengan itu, Molvy et al., (2024) menjelaskan pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan melalui pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan uraian tersebut, pengalaman kerja dapat disimpulkan akumulasi masa kerja, pengetahuan, dan keterampilan di dapat melalui praktik langsung di lapangan.

Mengacu pada Hestiawan et al., (2025) pengalaman kerja pada penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu: (1) lama waktu atau masa kerja, yakni lamanya waktu yang telah dijalani karyawan dalam melaksanakan pekerjaan; (2) tingkatan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, yaitu tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan mengenai pekerjaan, tugas, serta tanggung jawab yang berkaitan organisasi tempat bekerja; dan (3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu keahlian karyawan menguasai teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

Dalam kerangka MSDM, pengalaman kerja termasuk bagian dari fungsi pengembangan dan pemeliharaan SDM yang terbentuk secara alami melalui keterlibatan berkelanjutan karyawan dalam berbagai aktivitas kerja Sisca et al., (2020). Akumulasi pengalaman tersebut memperkaya pengetahuan praktis dan kematangan kerja karyawan, sehingga menjadi salah satu modal penting bagi organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal sebagai *outcome* dari pengelolaan SDM yang efektif.

Semakin lama dan semakin beragam pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kemampuannya dalam memahami

prosedur, mengatasi permasalahan kerja, serta menguasai peralatan yang digunakan, sebagaimana dijelaskan oleh Agnis & Cahyadi, (2024) Prabowo & Chasanah, (2024) yang menegaskan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin baik pula penguasaan terhadap tugas dan pekerjaannya. Handayani et al., (2024) menambahkan bahwa proses tersebut tidak hanya tercermin dari lamanya seseorang bekerja, tetapi juga dari keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya, karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif sedikit cenderung masih memerlukan arahan dan penyesuaian dalam melaksanakan tugas.

Peneliti berpendapat bahwa pengalaman kerja memiliki peran penting dalam menentukan produktivitas kerja karyawan CV Jasa Karya Anugerah, mengingat pekerjaan konstruksi dan pengelasan menuntut ketepatan, ketelitian, serta koordinasi kerja yang tinggi, yang umumnya semakin baik di kuasai seiring bertambahnya jam terbang di lapangan. Perbedaan kemampuan penyelesaian pekerjaan yang teramati antar karyawan pada perusahaan ini mengindikasikan bahwa pengala man kerja turut berkontribusi terhadap variasi produktivitas yang terjadi, sehingga penting untuk di uji secara empiris.

Hasil penelitian Utari & Dewanti, (2025) konsisten membuktikan bahwa pengalaman kerja membantu karyawan menguasai tugas, menghadapi permasalahan pekerjaan, serta meningkatkan efektivitas sumber daya manusia sehingga mendukung peningkatan produktivitas kerja. Temuan tersebut menegaskan bahwa akumulasi masa kerja,

pengetahuan, dan keterampilan berkontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja pada berbagai sektor organisasi.

H3: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jasa Karya Anugerah.