

# Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia

Windy Silmia Fitri, Aminuddin Irfani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia

Silmiawindy@gmail.com, Aminuddin.irfani@gmail.com

**Abstract**—The purpose of this research is to find out about the work experience and work discipline, analyze how to work productivity, the influence of work experience and work discipline on work productivity at PT Pos Indonesia. This research was conducted at the company that is engaged in the field of postal services namely PT Pos Indonesia which is one of the State-Owned Enterprises (BUMN). This research method used is the descriptive and verification analysis which is the data processing by the SPSS program. The sampling method used is the saturated sample technique with 76 respondents at PT Pos Indonesia. In this study Work Experience and Work Discipline are independent variables and Work Productivity is the dependent variable. Data collection was carried out through a questionnaire. The results of this study concluded that: (1) Work Experience Variables are included in both categories. (2) Work Discipline Variables are included in both categories. (3) Work productivity variables are included in both categories. (4) Work Experience Variable has a significant effect on Work Productivity at PT Pos Indonesia. (5) Work Discipline Variable has a significant effect on Work Productivity at PT Pos Indonesia. (6) Based on the results of multiple regression analysis, Work Experience and Work Discipline have a significant effect on Work Productivity at PT Pos Indonesia.

**Keywords**—Work Experience, Work Discipline, Work Productivity.

**Abstrak**—Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengalaman kerja dan disiplin kerja di PT Pos Indonesia, mengkaji bagaimana produktivitas kerja di PT Pos Indonesia dan menganalisis bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang layanan pos yaitu PT Pos Indonesia yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Dengan jumlah responden sebanyak 76 orang karyawan di PT Pos Indonesia. Dalam penelitian ini Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja merupakan variabel bebas dan Produktivitas Kerja merupakan variabel terikat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Variabel Pengalaman Kerja termasuk dalam kategori baik. (2) Variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori baik. (3) Variabel Produktivitas kerja termasuk dalam kategori baik. (4) Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia. (5) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia.

(6) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT Pos Indonesia.

**Kata kunci**—Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

## I. PENDAHULUAN

PT Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan. Dalam sejarahnya, Pos Indonesia merupakan salah satu BUMN tertua di Indonesia. Pasang surut mewarnai perjalanan panjang dua setengah abad Pos Indonesia. Masa-masa keemasan industri perposan ada di tahun-tahun 1970 hingga 1980-an. Pengguna jasa pos sangat setia memanfaatkan layanan pos. namun pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, perubahan gaya hidup, serta trend liberalisasi bisnis jasa pos membuat Pos Indonesia mengalami pergeseran bisnis yang sangat signifikan.

Strategi PT Pos memfokuskan pada kualitas sumber daya manusia yang meningkat. Sumber daya yang berkualitas berkaitan dengan produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Produktivitas kerja berkaitan dengan tugas yang diberikan kepada karyawan yang dapat dilihat dari pengalaman kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Produktivitas kerja merupakan akibat dari ketuntasan yang harus dijalani oleh karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja?”. Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi pengalaman kerja karyawan PT.Pos Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja karyawan PT.Pos Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi produktivitas kerja PT.Pos Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas PT.Pos Indonesia
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas PT.Pos Indonesia
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh

pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT.Pos Indonesia

## II. LANDASAN TEORI

Pengalaman adalah guru terbaik, itulah ungkapan lama yang sering terdengar. Nursan, dkk (2018) mengatakan sebuah pengalaman itu penggabungan antara pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Pengalaman kerja dapat membuat seorang karyawan meningkatkan pengetahuan, penguasaan dan keterampilan yang dimilikinya. Karena semakin seorang karyawan memiliki pengalaman dalam pekerjaannya, maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Handoko (dalam Faris dkk 2016) mengatakan ada beberapa dimensi dan indikator untuk menentukan pengalaman kerja, yaitu: (1) Lama waktu atau masa kerja, dapat diukur dari variasi pekerjaan dan penguasaan tugas. (2) Keterampilan yang dimiliki, dapat diukur dari kemampuan dalam bekerja dan mampu menerapkan informasi. (3) Penguasaan terhadap pekerjaan, dapat diukur dari memahami pekerjaan dan mampu meminimalisir kesalahan.

Menurut Hafni (2017), disiplin kerja adalah ketika seorang karyawan selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mengerjakan tugasnya dengan baik. Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi kebijakan yang ada di perusahaan. Karena disiplin merupakan sikap mental yang terlihat dari perbuatan dan tingkah laku seseorang berupa ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku.

Menurut Singodimejo (dalam Permana 2016) terdapat dimensi dan indikator disiplin kerja, antara lain : (1) Taat terhadap aturan waktu, dapat diukur dari jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja tepat waktu yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. (2) Taat terhadap peraturan perusahaan, dapat diukur dari cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan jabatan. (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dapat diukur dari ketentuan cara berpakaian dan sikap maupun tingkah laku dalam bekerja di perusahaan.

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan dari sumber daya yang dimiliki, dengan adanya peningkatan efisiensi, sistem kerja dan peningkatan keterampilan dari karyawannya. Produktivitas kerja karyawan begitu penting karena maju mundurnya organisasi sangat tergantung dari naik turunnya produktivitas karyawan. Sehingga produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dan menghasilkan sebuah produk (Oktoviyanto, 2016).

Menurut Arofah (2018) dimensi dan indikator dari produktivitas kerja yaitu: (1) Efektivitas, dapat diukur dengan pencapaian target dan ketepatan waktu. (2) Efisiensi, dapat diukur dengan pelaksanaan pekerjaan dan menghindari bentuk pemborosan. (3) Kualitas, dapat diukur dengan pengalaman kerja dan kecakapan.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Pengalaman Kerja pada PT Pos Indonesia

TABEL 1. HASIL REKAPITULASI VARIABEL PENGALAMAN KERJA

No	Dimensi	Rata-rata	Kriteria
1	Lama Waktu atau Masa Kerja	3,88	Baik
2	Keterampilan yang dimiliki	3,95	Baik
3	Penguasaan Terhadap Pekerjaan	4,24	Sangat baik
<b>Rata-rata</b>		<b>4,02</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2020

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan tentang kepuasan pengalaman kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 yang diperoleh dari nilai rata – rata dari tiga dimensi yaitu. Lama Waktu atau Masa Kerja, Keterampilan yang dimiliki dan Penguasaan Terhadap Pekerjaan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden pada variabel pengalaman kerja berada dalam kategori “Baik”. Lama waktu atau masa kerja dikatakan baik menunjukkan karyawan di PT Pos Indonesia sudah mempunyai beberapa pengalaman kerja sebelumnya sehingga pekerjaan yang mereka kuasai sudah bervariasi. Untuk keterampilan yang dimiliki menunjukkan baik yang mana karyawan sudah dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Dan penguasaan terhadap pekerjaan sangat baik yang menunjukkan bahwa semua karyawan sudah berpengalaman sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan sudah mampu mereka kuasai.

### B. Disiplin Kerja pada PT Pos Indonesia

TABEL 2. HASIL REKAPITULASI VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	Dimensi	Rata-rata	Kriteria
1	Taat Terhadap Aturan Waktu	4,05	Baik
2	Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan	4,19	Baik
3	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	4,26	Sangat baik
<b>Rata-rata</b>		<b>4,17</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2020

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan tentang kepuasan Disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17 yang diperoleh dari nilai rata – rata dari tiga dimensi yaitu. Taat Terhadap Aturan Waktu, Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan dan Taat Terhadap Peraturan Perusahaan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden pada variabel

disiplin kerja berada dalam kategori “Baik”. Karyawan di PT Pos Indonesia sudah menerapkan dan sadar akan kewajibannya dalam mentaati ketentuan dalam bekerja di perusahaan, dengan mentaati aturan waktu, mentaati peraturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap peraturan perusahaan. Semua sudah dijalankan dengan baik meskipun ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan peraturan tersebut tetapi sudah banyak yang bisa berdisiplin dalam bekerja.

C. Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia

TABEL 3. HASIL REKAPITULASI VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

No	Dimensi	Rata-rata	Kriteria
1	Efektivitas	4,15	Baik
2	Efisiensi	4,31	Sangat baik
3	Kualitas	3,99	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>4,15</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2020

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pernyataan tentang kepuasan Produktivitas Kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.16 yang diperoleh dari nilai rata – rata dari tiga dimensi yaitu. Efektivitas, efisiensi dan kualitas. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden pada variabel disiplin kerja berada dalam kategori “Baik”. Di PT Pos Indonesia untuk pencapaian produktivitasnya sudah baik, karena karyawan sudah melaksanakan pekerjaannya dengan optimal sehingga efektivitas, efisiensi dan kualitas sudah terpenuhi dengan baik. Karena karyawan merupakan faktor terpenting dalam pencapaian produktivitas.

D. Uji Asumsi Klasik

7. Uji Normalitas

TABEL 4. HASIL Uji NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,056	76	,200*	,979	76	,252

\*. This is a lower bound of the true significance.

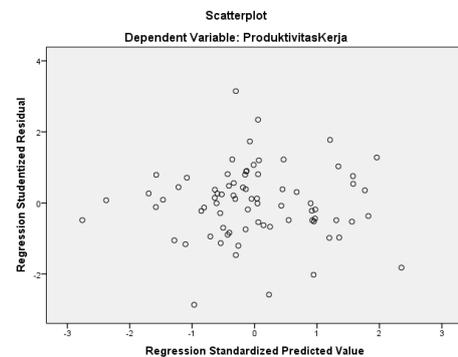
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Pengolahan SPSS, 2020.

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Sig.(2-tailed)

dari semua variabel penelitian adalah lebih besar dari nilai signifikan (0,05) atau 5%, sehingga Ho diterima. Artinya, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal tersebut mengartikan semua variabel penelitian berdistribusi normal.

8. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber: Pengolahan SPSS, 2020.

Uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada hasil bahwa ada titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y) pada PT Pos Indonesia berdasarkan variabel bebas yaitu Pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2).

9. Uji Multikolinearitas

TABEL 5. HASIL Uji MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,116	1,952		5,695	,000		
1. Pengalaman Kerja	,367	,055	,478	6,709	,000	,724	1,380
2. Disiplin Kerja	,498	,071	,501	7,036	,000	,724	1,380

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber: Pengolahan SPSS, 2020

Pada Tabel 5 terlihat nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

E. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 6. HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,116	1,952		5,695	,000		
1 PengalamanKerja	,367	,055	,478	6,709	,000	,724	1,380
DisiplinKerja	,498	,071	,501	7,036	,000	,724	1,380

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja  
 Sumber: Pengolahan SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil output SPSS 21 pada tabel 6 di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 11,116 + 0,367 X_1 + 0,498 X_2 + e$$

2. Uji Simultan (F)

TABEL 7. HASIL UJI SIMULTAN (F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1087,094	2	543,547	99,441	,000 <sup>b</sup>
Residual	399,018	73	5,466		
Total	1486,112	75			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja  
 b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, PengalamanKerja  
 Sumber: Pengolahan SPSS, 2020.

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat hasil uji F secara simultan, diperoleh nilai F hitung= 99,441 dengan tingkat signifikansi 0.000. Tingkat signifikansi (0.000 < 0.05) dengan hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Pengalaman kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) PT Pos Indonesia.

3. Uji Parsial (t)

TABEL 8. HASIL UJI PARSIAL

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,116	1,952		5,695	,000		
1 PengalamanKerja	,367	,055	,478	6,709	,000	,724	1,380
DisiplinKerja	,498	,071	,501	7,036	,000	,724	1,380

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja  
 Sumber: Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa:

- Variabel Pengalaman Kerja nilai t = 6,709 dengan

tingkat signifikansinya 0.000. Karena nilai signifikansi 0.000 < 0.05 maka Ho di tolak artinya Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT Pos Indonesia. Atau juga dapat diartikan jika variabel Pengalaman Kerja dimaksimalkan dengan baik maka akan mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja

- Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t = 7,036 dengan tingkat signifikansinya 0.000. Karena nilai signifikansi 0.000 < 0.05 maka Ho di tolak artinya Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT Pos Indonesia. Atau juga dapat diartikan jika variabel Disiplin Kerja dimaksimalkan dengan baik maka akan mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja

4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

TABEL 9. HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,855 <sup>a</sup>	,732	,724	2,3379472	1,623

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, PengalamanKerja  
 b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja  
 Sumber: Pengolahan SPSS, 2020.

Berdasarkan Tabel.9 diketahui bahwa:

1. Nilai R sebesar 0.855 sama dengan 85,5% berarti hubungan antara variabel pengalaman kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 85,5% artinya hubungannya sangat erat.
2. Nilai R Square berarti 0,732% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 73,2% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

F. Hasil Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub>= Adanya pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT.POS Indonesia

H<sub>2</sub>= Adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT.POS Indonesia

H<sub>3</sub>= Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT.POS Indonesia

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh Pengalamn Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Besarnya pengaruh variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja adalah 6,709 dengan tingkat signifikansinya 0.000 (tabel hasil uji parsial). Hasil

analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dikarenakan dari pengalaman kerja karyawan dapat memaksimalkan pengetahuan dan keterampilannya dalam bekerja maka secara positif mampu mencapai produktivitas kerja.

Dari jawaban kuesioner karyawan PT POS Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki variasi pekerjaan dan karyawan juga dapat menguasai tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan PT POS Indonesia juga mempunyai kemampuan dalam bekerja dan mampu menerapkan informasi yang diberikan dari perusahaan. Dengan tugas yang diberikan karyawan dapat memahami pekerjaannya dan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan ketika bekerja.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja adalah 7,036 dengan tingkat signifikansinya 0.000 (hasil tabel uji parsial). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan mampu memaksimalkan disiplin kerja karyawannya dan karyawan bisa mentaati semua peraturan perusahaan maka secara positif mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Di PT Pos Indonesia karyawan mengatakan bahwa mereka hampir selalu masuk kerja tepat pada waktunya, karyawan juga memanfaatkan jam istirahatnya dengan baik dan selalu tepat waktu ketika pulang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Semua pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan selalu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan jabatan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Cara berpakaian karyawan pun selalu sesuai dengan ketentuan dari perusahaan dan akan bersikap baik ketika sedang bekerja.

### 4. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Besarnya pengaruh variabel Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja adalah secara simultan berpengaruh positif terhadap

Produktivitas Kerja adalah 99,441 dengan tingkat signifikansinya 0.000 (tabel hasil uji simultan). Maka dapat dikatakan bahwa apabila perusahaan memperhatikan Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja maka Produktivitas Kerja akan tercapai.

Dari segi pengalaman kerja, setiap karyawan dapat belajar banyak hal baru sehingga memiliki variasi pekerjaan, mampu menguasai tugas yang diberikan, informasi yang diberikan perusahaan dapat dimengerti dan diterapkan, dan juga mampu meminimalisir kesalahan yang terjadi saat bekerja di perusahaan. Kemudian dari segi disiplin kerja, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan peraturan-peraturan yang akan mendisiplinkan karyawan sehingga karyawan bisa mematuhi peraturan tersebut dengan kesadaran dalam dirinya.

## IV. KESIMPULAN

1. Pengalaman kerja berada dalam kategori “Baik” artinya karyawan di PT Pos Indonesia sudah mempunyai beberapa pengalaman kerja dengan menguasai beberapa variasi pekerjaan dan memiliki keterampilan.
2. Disiplin kerja berada dalam kategori “Baik” artinya karyawan di PT Pos Indonesia sudah menerapkan dan sadar akan kewajibannya dalam mentaati ketentuan dalam bekerja di perusahaan, dengan mentaati aturan waktu, mentaati peraturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Produktivitas kerja di PT Pos Indonesia berada dalam kategori “Baik” artinya karyawan sudah melaksanakan pekerjaannya dengan optimal sehingga efektivitas, efisiensi dan kualitas sudah terpenuhi dengan baik.
4. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia. Artinya, apabila Pengalaman Kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka akan memaksimalkan pencapaian Produktivitas Kerja.
5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia. Artinya, ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik dan maksimal maka secara positif akan mempengaruhi Produktivitas Kerja.
6. Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT Pos Indonesia. Artinya, apabila pengalaman kerja dan disiplin kerja diterapkan secara maksimal maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja.

### • Saran

Bagi PT Pos Indonesia

Pada penerapan pengalaman kerja dan disiplin kerja sudah diterapkan dengan baik. Maka dari itu, perusahaan harus tetap mempertahankan hal tersebut. Dan juga dapat memperbaiki hal-hal yang belum maksimal sehingga kedepannya perusahaan dapat terus berkembang. Karena

pengalaman kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan, sehingga karyawan memiliki kesadaran akan mentaati ketentuan perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian. Dengan begitu hasil yang diharapkan dapat menunjukkan lebih banyak permasalahan dan melahirkan temuan-temuan penelitian yang lebih bermanfaat untuk banyak pihak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arofah, E. F. (2018). Produktivitas Pengajar Dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 2(2), 572-587.
- [2] Faris, R., Bagia, I. W., Si, M., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerjadan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1).
- [3] Hafni, U. M. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerjadan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah Kc Semarang (Doctoral dissertation, Iain Salatiga).
- [4] Nusran, N., Dammar, B., & Nasir, M. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Gurudi SMA 27 Bone. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- [5] Oktoviyanto, T. (2016). Hubungan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan Perpustakaan Kota Surabaya (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- [6] Permana, L. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bagian Job Manajemen Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Direktorat SDM (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung).