

## PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN GORONTALO

**Keisya Nailah Yantoni<sup>1</sup>**  
keishanailahyantoni@gmail.com

**Yakup<sup>2</sup>**  
yakup.ug@gmail.com

**Ahiar Biongan<sup>3</sup>**  
ahiarbioangan@gmail.com

<sup>1,2,3</sup>Universitas Gorontalo

### ABSTRACT

*This study aims to analyze work experience and discipline's influence on employee work productivity at the Gorontalo Regency Inspectorate. The background of this study is based on the importance of the role of human resources in achieving organizational goals, especially in government agencies that function in supervision and evaluation, such as the inspectorate. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected by distributing questionnaires to the entire population of Gorontalo Regency Inspectorate employees, totaling 54 people. The results of the study indicate that partially, work experience and work discipline each have a positive and significant effect on employee work productivity. Simultaneously, both variables show a positive and significant effect on work productivity. This finding confirms that the higher the experience and discipline of employees, the higher the work productivity will be. This study is expected to be an input for human resource management in government agencies to improve employee performance optimally.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Gorontalo. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya di instansi pemerintahan yang berfungsi dalam pengawasan dan evaluasi, seperti inspektorat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi pegawai Inspektorat Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 54 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi pengalaman dan kedisiplinan pegawai, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

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

---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah elemen yang sangat penting dalam setiap organisasi atau instansi. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam kemajuan organisasi, karena mereka yang bertanggung jawab dalam mengatur dan mengelola sumber daya lainnya diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa kontribusi sumber daya manusia, sebuah organisasi tidak akan dapat beroperasi secara efektif. Dengan demikian, organisasi yang mampu memanfaatkan SDM secara efektif akan memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Di sisi lain, jika pengelolaan SDM tidak berjalan dengan baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mengelola kinerja dan gagal mencapai hasil yang diinginkan, yang mengakibatkan tidak tercapainya hasil kerja yang maksimal.

Marwansyah (Atu dkk., 2020) mengungkapkan bahwasanya pengalaman kerja didefinisikan sebagai keterampilan, pengetahuan, maupun kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya, serta keterampilan mengenai metode suatu

pekerjaan yang diperoleh melalui keterlibatan langsung pegawai dalam melaksanakan tugas tersebut.

Menurut Hasibuan (Rumtotmey dkk., 2022) Kedisiplinan ialah kesiapan dan kesadaran individu dalam menaati seluruh peraturan perusahaan maupun norma sosial yang berlaku. Kesidiplinan perlu diberlakukan dalam organisasi perusahaan, karena tanpa adanya dukungan disiplin yang baik dari karyawan perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kedisiplinan dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (Nabella dkk., 2021) memaparkan bahwasanya produktivitas kerja merupakan sebuah konsep yang mendeskripsikan keterkaitan antara output (total jasa ataupun barang) dengan input (seperti modal, energi, tenaga kerja, tanah, maupun hal lainnya) yang digunakan demi memperoleh output

Di inspektorat kabupaten Gorontalo, peningkatan produktivitas kerja pegawai merupakan tantangan

yang sangat penting. Sebagai lembaga pemerintah yang memiliki tugas utama dalam pengawasan dan evaluasi pelaksanaan pembangunan daerah, Inspektorat harus memastikan bahwasanya seluruh pegawainya bekerja dengan efektif dan efisien agar mampu mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi pada Inspektorat Kabupaten Gorontalo, terdapat berbagai tantangan yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai, di antaranya adalah keberagaman pengalaman kerja dan tingkat disiplin kerja. Pegawai di instansi ini memiliki latar belakang pengalaman kerja yang bervariasi, mulai dari yang masih baru hingga yang telah memiliki pengalaman bertahun-tahun. Perbedaan ini berdampak pada cara mereka melaksanakan tugas, di mana pegawai berpengalaman cenderung lebih terampil dan mandiri, sedangkan pegawai baru memerlukan lebih banyak bimbingan untuk mencapai produktivitas yang optimal. Selain itu, rendahnya tingkat disiplin kerja juga menjadi permasalahan yang signifikan. Ketidakhadiran tanpa alasan jelas, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan pengabaian terhadap aturan kerja dapat menghambat proses kerja serta menurunkan efisiensi organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Gorontalo”**.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja di Inspektorat Kabupaten Gorontalo?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja di Inspektorat Kabupaten Gorontalo?
3. Apakah pengalaman kerja, dan disiplin kerja, secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja di Inspektorat Kabupaten Gorontalo?

#### **Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk memperoleh informasi perihal pengaruh pengalaman kerja bagi produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Gorontalo.
- 2) Untuk memperoleh informasi perihal pengaruh disiplin kerja bagi produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Gorontalo.
- 3) memperoleh informasi perihal pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Gorontalo.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

## 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ialah kemampuan yang melibatkan aspek intelektual dan fisik yang dimiliki oleh individu. Proses ini dilakukan oleh individu itu sendiri, dipengaruhi oleh faktor lingkungan maupun keturunannya, disisi lain pencapaian hasil kerja dipicu oleh adanya dorongan demi memenuhi kepuasan pribadi Mathis dan Jackson (Suparyanto, 2020). Menurut Husein Umar dalam (Upriadi dkk., 2022) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aspek dalam manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan unsur manusia, dengan tujuan untuk mengelola tenaga kerja secara efektif agar dapat menciptakan kepuasan bagi pegawai dalam pekerjaan mereka.

## 2. Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (Khaeruman dkk., 2021) pengalaman kerja menunjukkan berapa lama waktu yang dibutuhkan seorang pegawai untuk dapat bekerja dengan efektif. Selain itu, riwayat pekerjaan meliputi berbagai jenis pekerjaan dan jabatan yang pernah dijalani, beserta lamanya waktu yang dihabiskan pada setiap posisi tersebut. Oleh karena itu, masa kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan persepsi individu, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan. Sebagai contoh, karyawan yang mempunyai masa kerja lebih lama

umumnya memiliki hak untuk memperoleh promosi lebih dahulu, yang berkaitan erat dengan penerapan sistem senioritas.

## 3. Disiplin Kerja

Sinungan (Safrizal, 2023) menyatakan disiplin diartikan sebagai sikap mental individu atau kelompok yang selalu memiliki keinginan untuk taat dan mengikuti setiap aturan yang telah ditentukan. Rivai (Cahya dkk., 2021) memaparkan bahwasanya disiplin kerja menjadi sarana yang dimanfaatkan para manajer dalam melakukan komunikasi dengan pegawai, mendorong mereka agar mampu melakukan perubahan pada perilaku mereka, serta menjadi usaha untuk mewujudkan peningkatan kesadaran dan kesiapan individu dalam menaati norma sosial serta peraturan perusahaan yang ditetapkan.

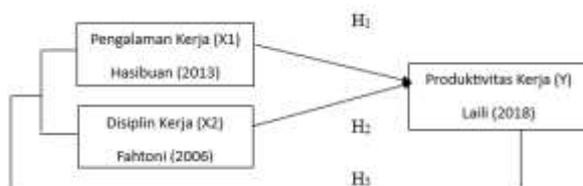
## 4. Produktivitas Kerja

Produktivitas yang tinggi dibutuhkan bagi individu maupun seluruh pegawai, agar mampu melaksanakan pekerjaan dan merampungkan tugasnya. Pada dasarnya, produktivitas tidak sekedar diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tapi juga dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Laili (Wau, 2022). Dahlan (Baiti dkk., 2020) produktivitas adalah perbandingan antara kontribusi tenaga kerja persatuan waktu dengan hasil yang diperoleh. Produktivitas tenaga kerja merujuk pada

konsep yang menggambarkan hubungan antara tenaga kerja dengan hasil dalam satuan waktu, yang menunjukkan bahwa produk yang dihasilkan harus sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

### Kerangka Konseptual, Kerangka Berfikir Dan Hipotesis

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



### Hipotesis Penelitian

Berikut ialah beberapa hipotesis penelitian yang disusun berdasarkan permasalahan yang diangkat, tujuan penelitian, serta dasar teori yang ada:

1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Gorontalo.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Gorontalo.
3. Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Gorontalo

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian ini mengambil tempat di Inspektorat Kabupaten Gorontalo berlokasi di jalan Jusuf Hasiru No. 264, Kecamatan Limboto, Kabupaten Gorontalo.

### 2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan selama penelitian mengumpulkan data dan informasi dalam hal perampungan ini adalah diperkirakan 60 hari (2 bulan) yaitu Februari - April 2025.

### Populasi dan Sampel

1. Pada pelaksanaan penelitian ini, 54 orang berperan menjadi populasi penelitian, yaitu semua pegawai yang bekerja di kantor Inspektorat Kabupaten Gorontalo.
2. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, dengan mencakup seluruh populasi.

### Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data
  - Data kuantitatif
  - Data kualitatif
2. Sumber data
  - a) Data primer
  - b) Data sekunder

### Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas

### Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

2. Uji Auto Korelasi
3. Uji Multikolinearitas
4. Uji Heteroskedastisitas

### Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

### Teknik Analisis Data

Analisis data dalam studi ini menggunakan aplikasi SPSS. Landasan teoritis untuk regresi linier berganda mengacu pada uraian Sanusi (2011), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Pengalaman Kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

a = Konstanta

e = Error atau Residual

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Koefisien regresi untuk variabel independen X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

### Uji Kesesuaian Model Regresi

- a. Koefisien regresi (R)  
Koefisien regresi (R) adalah nilai yang menunjukkan hubungan atau pengaruh antara variabel (X) yang independen dan variabel (Y) yang dependen dalam model regresi.
- b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Koefisien determinasi yang diberi simbol R<sup>2</sup> menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat dalam model.

- c. Uji t (signifikan koefisien regresi)  
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara dua kelompok atau lebih dalam suatu sampel. Uji ini umumnya bertujuan untuk membandingkan nilai rata-rat di antara dua kelompok. atau untuk menguji signifikan suatu koefisien
- d. Uji F  
Uji F berfungsi untuk menilai apakah keseluruhan model regresi signifikan, yaitu untuk menentukan apakah ada hubungan linear antar variabel terikat dan variabel bebas.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Inspektorat Kabupaten Gorontalo adalah lembaga pengawasan internal pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam memastikan bahwa semua kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh perangkat daerah di Kabupaten Gorontalo sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, efisien, efektif, dan transparan. Inspektorat ini bertujuan untuk melakukan pengawasan, pemeriksaan, dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan penggunaan anggaran di daerah.

2. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas  
 1) Pengalaman Kerja (X1)

Tabel 5.5 Uji Validitas Instrumen  
 Pengalaman Kerja

No	Koefisien Korelasi Product Moment ( $r_{hitung}$ )	$R_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ $n = 54$ )	keterangan
1	0,736	0,222	Valid
2	0,796	0,222	Valid
3	0,633	0,222	Valid
4	0,694	0,222	Valid
5	0,639	0,222	Valid

Sumber: peneliti tahun 2025

- 2) Disiplin Kerja (X2)

Tabel 5.6 Uji Validitas Instrumen  
 Disiplin Kerja

No	Koefisien Korelasi Product Moment ( $r_{hitung}$ )	$R_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ $n = 54$ )	keterangan
1	0,644	0,222	Valid
2	0,704	0,222	Valid
3	0,538	0,222	Valid
4	0,663	0,222	Valid
5	0,575	0,222	Valid

Sumber: peneliti tahun 2025

- 3) Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 5.7 Tabel Uji Validitas Instrumen  
 Produktivitas Kerja

No	Koefisien Korelasi Product Moment ( $r_{hitung}$ )	$R_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ $n = 54$ )	keterangan
1	0,614	0,222	Valid
2	0,598	0,222	Valid
3	0,605	0,222	Valid
4	0,595	0,222	Valid
5	0,724	0,222	Valid

Sumber: peneliti tahun 2025

- b. Uji Reabilitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan software SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.8 Uji Reabilitas Instrumen  
 Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,737	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,619	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,611	Reliabel

Sumber: peneliti tahun 2025

Dari hasil pengujian reabilitas yang dilakukan pada ketiga variabel yang diteliti, diperoleh nilai alpha cronbach rata-rata diatas 0,60 yang menunjukkan bahwa seuruh item pernyataan dalam setiap variabel yang diamati dapat dianggap reliabel.

3. Uji Persyaratan Analisis

- a. Uji Normalitas

Tabel 5.13 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,00000000
	Std. Deviation	1,90241367
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov z		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055
a. Test Distribution is Normal		
b. Calculated from data		

Sumber: peneliti tahun 2025

Hasil uji normalitas data di atas menunjukkan nilai kolmogorov smirnov sebesar 0,055, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal, karena nilai signifikan atau probabilitasnya lebih besar dari 0,05, sesuai dengan kriteria distribusi normal.

- b. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.14 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		Keputusan
	Tolerance	VIF	
X <sup>1</sup>	0,955	1,036	Bebas Multikol
X <sup>2</sup>	0,965	1,036	Bebas Multikol

Sumber: peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji mutikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF > 0,10 dan < 10. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas, atau hubungan antar variabel independen masih dapat ditoleransi dan tidak memengaruhi hasil regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.15 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,257	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,060	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: peneliti tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan antara variabel independen dan residual absolut > 0,05. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, sehingga analisis data dapat dianggap memenuhi syarat.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5.16 Persamaan regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standard coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,266	3,308		-0,080	0,936
Pengalaman Kerja (X <sup>1</sup> )	0,437	0,094	0,485	4,650	0,001
Disiplin Kerja (X <sup>2</sup> )	0,581	0,117	0,519	4,974	0,001

Sumber: peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresinya  $Y = -0,266 + 0,485 X_1 + 0,519 X_2$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan (a) sebesar -0,266 menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja (X<sup>1</sup>) dan disiplin kerja (X<sup>2</sup>) bernilai 0, maka produktivitas kerja akan tetap stabil pada angka -0,266

- 2) Nilai frekuensi (b<sub>1</sub>) sebesar 0,485 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja akan menyebabkan produktivitas kerja meningkat sebesar 0,485 dengan dengan asumsi disiplin kerja (X<sup>2</sup>) tetap konstan.
- 3) Nilai frekuensi (b<sub>2</sub>) sebesar 0,519 menunjukkan bahwa setiap peningkatan (1 tingkat) disiplin kerja akan diikuti oleh kenaikan produktivitas krja sebesar 0,519, dengan asumsi pengalaman kerja (X<sup>1</sup>) tetap tidak berubah.

2. Uji Kesesuaian Model Regresi

a. Uji Korelasi R

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS hasil yang diperoleh adalah berikut:

Tabel 5.17 Uji Korelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	0,672	0,452	0,430	1,439	1,513

Sumber: peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,672 yang menunjukkan bahwa nilai korelasi tersebut mendekati 1. Hal ini menandakan adanya hubungan cukup kuat antara variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) Sebesar 0,452 menunjukkan bahwa 45,2% dari variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan

disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial (t)

Hasil uji ini dapat disajikan dalam tabel berikut menggunakan spss.

Tabel 5.18 Uji Signifikan Parsial

Model	T	Sig
1	Pengalaman Kerja	4,650
	Disiplin Kerja	4,974

Sumber: peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel independen dimasukkan ke dalam model regresi menunjukkan hasil yang diketahui:

1) Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengalaman kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) : menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ) : menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pengalaman kerja

mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai  $T_{hitung}$  yang sebesar 4,659 dengan nilai signifikansi 0,001, yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

2) Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) : menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis Alternatif ( $H_1$ ) : menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai  $T_{hitung}$  yang sebesar 4,974 dengan nilai signifikansi 0,001, yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Oleh karena itu, hipotesis yang

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

d. Uji Simultan (F)

Tabel 5.19 Uji Signifikan Simultan

Anova						
	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	86,971	2	43,485	21,008	0,001
	Residual	105,566	51	2,070		
	Total	192,537	53			

Sumber: peneliti tahun 2025

Hipotesis ketiga mengemukakan bahwa pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hipotesis yang diuji dalam hal ini adalah:

$H_0$  = berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1$  = berarti terdapat pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada uji pengaruh simultan (F) diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,008 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena  $P < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Gorontalo. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

**SIMPULAN**

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, karena pegawai yang lebih berpengalaman memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi kerja.
3. Secara simultan pengalaman kerja dan disiplin kerja bersama-sama meningkatkan produktivitas pegawai pada Inspektorat Kabupaten Gorontalo melalui pembentukan SDM yang terampil, bertanggung jawab, dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Atu, R., Koleangan, R. A. ., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 450–458.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221.

- <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. 04(01), 69–87.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Nabella, S. D., Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis Dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan pengusahaan batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Monograf Disiplin Kerja Reward dan Kinerja Karyawan UMKM. 01*, 1–23.
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Upriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya ManusiaS. In *Kunststoffe International (Vol. 106, Issue 1)*.
- Wau, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 37–47.