

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN UD. MIXMEX LAMONGAN

(THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION,  
TRAINING AND WORK EXPERIENCE ON THE PRODUCTIVITY  
OF UD. MIXMEX LAMONGAN)

*Muhammad Hanif Kamaluddin<sup>1</sup>*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Lamongan

*hanifkamaluddin@gmail.com*

---

**Website:**

---

**Abstrak**

---

**Kata Kunci:**

*Disiplin kerja, motivasi,  
pelatihan, pengalaman  
kerja dan produktivitas*

---

Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 53 orang. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai t hitung  $2,409 > t$  tabel  $2,010$ , variabel Motivasi ( $X_2$ ) nilai t hitung  $2,456 > t$  tabel  $2,010$ , variabel Pelatihan ( $X_3$ ) nilai t hitung  $2,198 > t$  tabel  $2,010$ , variabel Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) nilai t hitung  $2,559 > t$  tabel  $2,010$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas ( $Y$ ) pada UD. Mixmex. Variabel bebas Disiplin Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap produktivitas. Hal ini bisa di buktikan dengan nilai  $F_{hitung}$   $78,171 > F_{tabel}$   $2,57$  dengan tingkat signifikan kurang dari  $0,05$  yaitu  $0,000$ . Dari persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai  $Y = 1,132 + 0,288 X_1 + 0,288 X_2 + 0,241 X_3 + 0,326 X_4$ . Diperoleh hasil variabel pengalaman kerja ( $X_4$ ) =  $0,326$  lebih besar dari pada variabel variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja ( $X_4$ ) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas ( $Y$ ) pada UD. Mixmex.

---

**Keywords :**

---

*Abstract*

---

*Work Discipline,  
Motivation, Training and  
Work Experience and  
Productivity.*

**Alamat Kantor:**

Productivity is the ability of employees to produce compared to the inputs used, an employee can be said to be productive if he is able to produce goods or services as expected in a short or appropriate time. The research method used in this research is quantitative. The sample in this study were 53 people. From the results of the t test, it is obtained that the t value of the Work Discipline variable (X1) with the t value of 2,409 > t table of 2,010, the Motivation variable (X2) the t value of 2,456 > t table 2,010, the Training variable (X3) the value of t count 2,198 > t table 2,010, Work Experience variable (X4) t arithmetic value 2,559 > t table 2,010, then H0 is rejected and H1 is accepted, which means that there is a partially significant effect on productivity (Y) in UD. Mixmex. The independent variables of Work Discipline, Motivation, Training and Work Experience have a simultaneous influence on productivity. This can be proven by the value of Fcount 78.171 Ftable 2.57 with a significant level of less than 0.05, which is 0.000. From the multiple linear regression equation, the value of  $Y = 1.132 + 0.288 X1 + 0.288 X2 + 0.241 X3 + 0.326 X4$ . The results obtained from the work experience variable (X4) = 0.326, which is greater than the other variables. So it can be concluded that work experience (X4) is the most dominant variable affecting productivity (Y) at UD. Mixmex.

## PENDAHULUAN

Pada saat ini, konsumen dalam mengambil keputusan untuk membeli produk *suttlecock* mempunyai banyak pertimbangan. Mengingat pada saat masa pandemi covid 19 ini juga berdampak cukup signifikan terhadap keputusan konsumen dalam melakukan keputusan pembelian. Oleh karena itu UD. Mixmex harus memperhatikan apa yang di butuhkan konsumen agar dapat membeli produk yang mereka jual dan menjadikan konsumen loyal serta dapat memenangkan persaingan dengan pelaku usaha yang sejenis.

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Pada setiap perusahaan menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan itu diperlukan

produktivitas yang tinggi, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan usaha – usahanya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Disiplin**

Menurut Wursanto (2018 : 10) disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan bukan paksaan. Indikator disiplin kerja : tepat waktu, tertib, tanggung jawab.

### **Motivasi**

Menurut Usman (2015 : 23) motivasi adalah proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya motivasi bisa menumbuhkan semangat diri dalam karyawan sehingga karyawan bisa bekerja dengan rajin dan penuh tanggung jawab seta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Indikatornya sebagai berikut: semangat, gaji, lingkungan kerja, bonus.

### **Pelatihan**

Menurut Widodo (2016 : 82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. indikator kualitas produk adalah sebagai berikut: tujuan pelatihan, materi pelatihan dan manfaat pelatihan.

### **Pengalaman kerja**

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Yuniarsih dan Suwanto, 2018: 117). Indikator kualitas produk adalah sebagai berikut: barang atau produk dalam keadaan baik, produk menarik dan ketahanan produk.

## Produktivitas

Menurut Menurut Robins (2016 : 43) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Indikatornya antara lain: lama waktu bekerja, penguasaan dalam pekerjaan dan tingkat keterampilan.

## METODE PENELITIAN

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioer. Format yang digunakan berupa pertanyaan-pertanyaan. Variabel di dalam kuesioner ini menggunakan skala *likert*, yaitu dengan menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel.

## Metode Analisi Data

1. Uji Validitas, merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut
2. Uji Reliabilitas, merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpa  $>0,6$  (Ghozali, 2013: 47).
3. Uji Asumsi Klasik, tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah data diperoleh dari kuesioner menunjukkan kondisi sebenarnya dan tidak bias sehingga layak untuk diuji. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas.
4. Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen dengan faktor-faktor yang mempengaruhi.
5. Korelasi Berganda, digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan Sugiyono (2016:256).

6. Koefisien Determinasi, ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.
7. Uji t, menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.
8. Uji F, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama sama terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	R (hitung )	R (tabel )	Status
Disiplin	1	0,866	0,2284	Valid
	2	0,724	0,2284	Valid
	3	0,719	0,2284	Valid
Motivasi	1	0,807	0,2284	Valid
	2	0,721	0,2284	Valid
	3	0,646	0,2284	Valid
	4	0,657	0,2284	Valid
Pelatihan	1	0,804	0,2284	Valid
	2	0,747	0,2284	Valid
	3	0,827	0,2284	Valid
Pengalaman kerja	1	0,752	0,2284	Valid
	2	0,784	0,2284	Valid
	3	0,800	0,2284	Valid
Produktivitas karyawan	1	0,795	0,2284	Valid
	2	0,668	0,2284	Valid
	3	0,707	0,2284	Valid
	4	0,644	0,2284	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator mempunyai koefisien korelasi terkoreksi yang lebih besar dari r tabel= 0,2284.

Hal ini membuktikan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

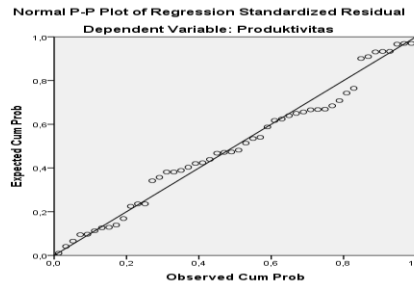
Variabel	Alpha	Status
Disiplin	0,640	Reliabel
Motivasi	0,657	Reliabel
Pelatihan	0,705	Reliabel
Pengalaman kerja	0,668	Reliabel
Produktivitas	0,660	Reliabel

Hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner telah memiliki standar konsistensi (*reliable*) yang

memenuhi kriteria  $> 0,6$  sehingga dapat dinyatakan baik untuk melanjutkan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,074 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,132	,961		1,178	,245		
	Disiplin	,288	,120	,245	2,409	,020	,269	3,721
	Motivasi	,288	,117	,274	2,456	,018	,223	4,492
	Pelatihan	,241	,110	,224	2,198	,033	,266	3,752
	Pengalaman kerja	,326	,127	,270	2,559	,014	,249	4,012

a. Dependent Variable: Produktivitas

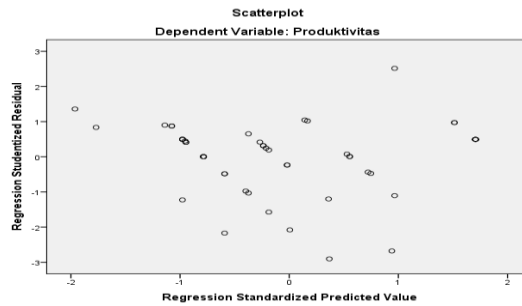
Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF semua variabel dibawah 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatterplot* menyebar dibagian atas dan dibagian bawah angka 0



pada sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola khusus sehingga dapat disimpulkan tidak ada penyimpangan asumsi heteroskedastisitas dan artinya model regresi ini sudah bagus.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskadaktisitas

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,132	,961		1,178	,245
	Disiplin	,288	,120	,245	2,409	,020
	Motivasi	,288	,117	,274	2,456	,018
	Pelatihan	,241	,110	,224	2,198	,033
	Pengalaman kerja	,326	,127	,270	2,559	,014

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dapat di diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 1,132 + 0,288 X_1 + 0,288 X_2 + 0,241 X_3 + 0,326 X_4$ . dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

5. Uji Korelasi Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,931 <sup>a</sup>	,867	,856	,608	,867	78,171	4	48	,000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin, Pelatihan, Motivasi

Pada tabel diatas menunjukkan angka koefisien (R) sebesar 0,931 menunjukkan bahwa ada hubungan sangat kuat antara disiplin, motivasi, pelatihan, pengalaman kerja dan produktivitas. Semakin tinggi nilai korelasi disiplin, motivasi, pelatihan, pengalaman kerja maka semakin tinggi juga produktivitas.

## 6. Uji Determinasi

**Tabel 6 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 <sup>a</sup>	,867	,856	,608

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Disiplin, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan analisis uji koefisien determinasi diatas menunjukkan di tunjukkan oleh R *square* yaitu sebesar 0,867 atau 86,7%. Dari R *square* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin, motivasi, pelatihan, pengalaman kerja dari variabel terikat produktivitas memberikan kontribusi sebesar 86,7%.

## 7. Uji t

**Tabel 7 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,132	,961		1,178	,245
	Disiplin	,288	,120	,245	2,409	,020
	Motivasi	,288	,117	,274	2,456	,018
	Pelatihan	,241	,110	,224	2,198	,033
	Pengalaman kerja	,326	,127	,270	2,559	,014

a. Dependent Variable: Produktivitas

Perhitungan uji t dapat di lihat dengan nilai t hitung  $X_1 = 2,409 > t$  tabel 2,010 dan nilai t hitung  $X_2 = 2,456 > t$  tabel 2,010, nilai t hitung  $X_3 = 2,198 > t$  tabel 2,010, nilai t hitung  $X_4 = 2,559 > t$  tabel 2,010 artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara



parsial antara variabel disiplin, motivasi, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas.

8. Uji F

**Tabel 8 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,709	4	28,927	78,171	,000 <sup>b</sup>
	Residual	17,762	48	,370		
	Total	133,472	52			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Disiplin, Pelatihan, Motivasi

Dari hasil perhitungan uji F dengan diperolehnya nilai signifikan  $\alpha = 0,05$   $df = n-k-1$  ( $53-4-1 = 48$ ) diperoleh  $F_{tabel} (2,57)$ . Sehingga nilai  $F_{hitung} (78,171) > F_{tabel} (2,57)$  maka  $H_1$  diterima. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel disiplin, motivasi, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitiann yang dilakukan oleh penulis dan hasil penelitian telah dibahas di bab V, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:

1. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada UD. Mixmex Lamongan.
2. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada UD. Mixmex Lamongan.
3. Variabel pengalaman kerja paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UD. Mixmex Lamongan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Al Farozi, Arka'a Ahmad Agin, Lona Miranda. 2018. *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD.*

*Sumber Makmur Pangkalpinang. Fakultas Ekonomi Manajemen.  
STIE – IBEK Bangka Belitung. <https://scholar.google.com>.*

Anwar. 2017. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit Balai Pustaka Jakarta.

Arikunto. 2017. *Metode Penelitian Uji Reliabilitas*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Gozali. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Philip kotler. 2017. *Manajemen Pemasaran*. Cetakan Kedua. Penerbit Lineka Cipta Jakarta .

Ria Mentari Muslimin, Christoffel Kojo dan Lucky O.H Dotulang. 2016. *Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. POS Dan Giro Manado*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado. <https://scholar.google.com>.

Robins. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.

Sulaeman, MM. & Harsono M. (2021). Supply Chain Ontology: Model Overview and Synthesis. *Jurnal Mantik* 5 (2), 790-799

Sulaeman, Moh.Muklis. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Komsumen Pada Merek Cardinal Di Ramayana Bungurasih Sidoarjo, *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu*

*Manajemen*) 3 (3), 747-822

Sulaeman, MM. (2020). Sosialisasi Kewirausahaan dalam Upaya Peningkatan UMKM Desa Palangan Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan. *Jurnal Abdimas Berdaya: Jurnal Pembelajaran, Pemberdayaan dan Pengabdian Masyarakat*. Hal. 16-22

Sulaeman, MM. Et.al. (2022). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Anggota Pengguna Jasa Koperasi Simpan Pinjam Artha Niaga Sentosa Surabaya. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 3 (4), 892-895

Tjiptono. 2012. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lineka Cipta Jakarta.

Widodo. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Samudra Buku Jakarta.

