

Adibah Hunafa

Program Studi S-1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
adibahunafa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi, kuesioner, wawancara, validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang dengan program SPSS 21.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dari kesimpulan sebagai berikut: disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline, compensation and intrinsic motivation on the work productivity of Hasanah Bakery Gombang employee. The population in this study amounted to 32 employee. Data collection techniques used are observation method, questionnaires, interviews, validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing as a data analysis tool find out how much influence the variables of work discipline, compensation and intrinsic motivation have on employee work productivity Hasanah Bakery Gombang with the SPSS 21 program.

After analyzing the data, the following conclusions are obtained: work discipline has no significant effect on work productivity, compensation has no significant effect on work productivity, while intrinsic motivation has a significant effect on work productivity.

Keywords: *work discipline, compensation, intrinsic motivation and work productivity.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Menurut Sedarmayanti (2011), produktivitas merupakan "keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan

penghidupan di segala aspek bidang". Produktivitas kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hanaysha, 2015; Phusavat, 2013; Yamoah, 2013).

Salah satu perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah Hasanah Bakery Gombang. Hasanah Bakery beralamat di Jl. Potongan Rt 05/02 ds. Semanding (barat SMA PGRI) Gombang. PT. Hasanah Bakery merupakan perusahaan yang bergerak di bidang cake, bakery dan catering .

Berikut adalah tabel produktivitas kerja karyawan bagian Produksi:

Tabel 1-1

Tabel Produksi				
Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target Produksi Per Tahun	Produksi Per Tahun (unit)	% pencapaian target
2017	32	365000	365000	100%
2018	40	547500	550500	100,55%
2019	40	730000	731000	100,14%

Sumber: Data Hasanah Bakery

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa target produksi tiap tahunnya meningkat. Pada tahun 2016 target produksi pertahun 365.000 dan karyawann mampu mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan. Pada tahun 2017 jumlah karyawan meningkat menjadi 40 orang dan mampu melebihi target produksi sebanyak 550.500. Pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan yang sama dengan tahun 2017 dan target produksi yang ditambah, karyawan tetap mampu mencapai target produksi menjadi 733.000 per tahun. Berdasarkan wawancara dari pemilik Hasanah Bakery, beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah disiplin dalam kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik.

Dalam menciptakan suatu pekerjaan yang produktif tidak bisa lepas dari disiplin kerja karyawan. Handoko (2011:208), menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada Hasanah Bakery, disiplin karyawan dalam bekerja sudah baik, mereka selalu tepat waktu dalam bekerja, istirahat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan dan order harus tepat waktu.

Tabel I-2

Data Absensi Karyawan Hasanah Bakery Bulan Desember 2019

	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Jumlah
7 Hari	9	16	10	10	45
6 Hari	8	5	10	6	29
5 Hari	7	8	5	9	29
4 Hari	5	0	4	4	13
3 Hari	3	3	3	3	12

Sumber: Data Hasanah Bakery

Berdasarkan tabel I-2, pada minggu pertama, karyawan Hasanah Bakery yang berangkat 7 hari sebanyak 16 orang, yang berangkat 6 hari sebanyak 8 orang, yang berangkat 5 hari sebanyak 7 orang, yang berangkat 4 hari sebanyak 5 orang, dan yang berangkat 3 hari sebanyak 3 orang. Pada minggu kedua, karyawan Hasanah Bakery yang berangkat 7 hari sebanyak 10 orang, yang berangkat 6 hari sebanyak 10 orang, yang berangkat 5 hari sebanyak 8 orang, dan yang berangkat 3 hari sebanyak 3 orang. Pada minggu ketiga, karyawan Hasanah Bakery yang berangkat 7 hari sebanyak 10 orang, yang berangkat 6 hari sebanyak 10 orang, yang berangkat 5 hari sebanyak 5 orang, yang berangkat 4 hari sebanyak 4 orang, dan yang berangkat 3 hari sebanyak 3 orang. Sedangkan pada minggu keempat, karyawan Hasanah Bakery yang berangkat 7 hari sebanyak 10 orang, yang berangkat 6 hari sebanyak 6 orang, yang berangkat 5 hari sebanyak 9 orang, yang berangkat 4 hari sebanyak 4 orang, dan yang berangkat 3 hari sebanyak 3 orang.

Perusahaan menerapkan beberapa aturan untuk menjaga kedisiplinan semua karyawannya, seperti:

- 1) Semua karyawan wajib mengisi absen pada saat masuk kerja.
- 2) Kegiatan produksi dilakukan setiap hari dengan menerapkan shift kerja pagi dan malam.
- 3) Setiap karyawan memiliki jatah libur satu bulan sekali.
- 4) Libur idul fitri diberikan selama 4 hari.

Untuk karyawan yang melanggar aturan akan menerima sanksi yaitu tidak menerima gaji atau dikeluarkan dari pekerjaannya.

Selain disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu kompensasi. Menurut Sihotang (2012:220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer

baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Dengan diberikannya kompensasi yang seimbang, maka hal tersebut dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat (Purnama, 2012).

Pemberian kompensasi memiliki sasaran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Wulansari et al., 2014). Tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat produktivitas kerja karyawan, karena hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Persepsi karyawan Hasanah Bakery Gombang terhadap pemberian kompensasi menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan, pemberian kompensasi adil sesuai bagian dan jam kerja karyawan. Selain itu, jika ada order dadakan dan lembur juga akan diberikan kompensasi tambahan untuk karyawan.

Berikut data pemberian kompensasi karyawan Hasanah Bakery:

Tabel 1-3
Upah Karyawan Hasanah Bakery
Sumber: Data Hasanah Bakery

Berdasarkan tabel data di atas, jumlah upah karyawan Hasanah Bakery diberikan sesuai dengan bagian masing-masing karyawan. Upah akan diberikan sesuai bagian dan jam kerja karyawan yang diberikan setiap satu minggu sekali. Untuk bagian produksi akan menerima upah sebesar Rp. 50.000,- akan dinaikkan menjadi dua kali lipat gaji jika ada lemburan, sedangkan pada saat hari raya akan menerima uang THR sebanyak satu setengah kali gaji. Sedangkan bagian *packing* dan *cleaning service* menerima gaji sebesar Rp. 30.000,- perhari, jika ada lembur maka dinaikkan menjadi dua kali lipat gaji, pada saat pembagian uang THR akan menerima satu kali gaji. Yang terakhir bagian *driver* menerima gaji Rp.100.000,- perhari, dan menerima uang THR setiap tahun sebanyak satu setengah kali gaji. Jumlah upah perbulan untuk bagian *driver* sudah melebihi UMR Kebumen, sedangkan bagian produksi, *packing* dan *cleaning service* belum mencapai UMR Kebumen. Tetapi dengan adanya THR dan bonus lainnya sudah membuat karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi pikiran dan perilaku seseorang (Hrzberg dalam Insan, 2017). Pada Hasanah Bakery, motivasi intrinsik karyawan dalam bekerja cukup tinggi, terbukti dengan karyawan yang rajin bekerja dan selalu mampu memenuhi target produksi yang sudah ditetapkan oleh

No.	Unit Bagian	Jumlah upah per hari	Jumlah upah perbulan
1.	Produksi	Rp. 50.000,-	Rp. 1.500.000,-
2.	Packing	Rp. 30.000,-	Rp. 900.000,-
3.	Driver	Rp. 100.000,-	Rp. 3.000.000,-
4.	Cleaning service	Rp. 30.000,-	Rp. 900.000,-

perusahaan. Selain itu, banyak karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun di Hasanah Bakery.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan Motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery?

BATASAN MASALAH

Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2005:142) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Kompensasi

Menurut Martoyo (2000: 116) Kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi *employe* atau penyedia lapangan kerja dan *employers* atau karyawan, baik secara langsung berupa uang maupun secara tidak langsung (bukan uang).

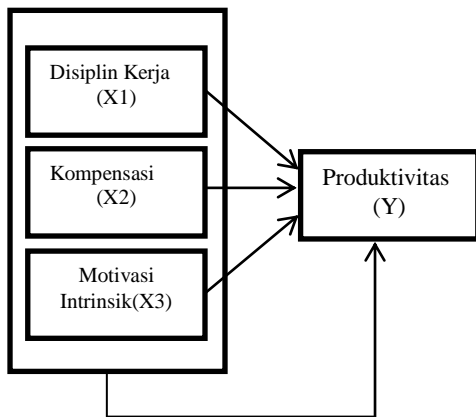
Motivasi Intrinsik

Menurut Permana (2009), motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2008:154), definisi produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Model Empiris



METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja yang mana dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik.

Subjek penelitian adalah sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian. Subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data (Arikunto:2007). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hasanah Bakery Gombang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hasanah Bakery Gombang.

Jumlah perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan.

Alat Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data sekunder tersebut berasal dari artikel, buku, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis statistika (uji validitas dan uji realibilitas) uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan korfisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
---------------	-----------	------------

Laki-laki	15	46,9%
Perempuan	17	53,1%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-1 dapat dijelaskan bahwa klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat 15 orang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 46,9% dan terdapat 17 orang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 53,1%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	10	31,3%
31-40 tahun	10	31,3%
41-50 tahun	7	21,9%
>50 tahun	5	15,7%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 31,3%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 31,3%. Responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 21,9%. Responden dengan usia > 50 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 15,7%.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
SD	5	15,6%
SMP	10	31,3%
SMA	17	53,1%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-3, dari 32 responden yang dijadikan sampel terdapat 5 orang atau sebesar 15,6% dengan pendidikan SD, 10 orang atau sebesar 31,3% dengan pendidikan SMP, dan 17 orang atau sebesar 53,1% dengan pendidikan SMA.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Frekuensi	Presentase
< 5 tahun	7	21,9%
5-10 tahun	20	62,6%
11-20 tahun	4	12,4%
>20 tahun	1	3,1%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-4 dapat dijelaskan bahwa karyawan Hasanah Bakery dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 21,9%, 20 orang dengan presentase 62,6% yang bekerja selama 5-10 tahun, 4 orang dengan presentase 12,4% yang bekerja selama 10-20 tahun, dan 1 orang dengan presentase 3,1% yang bekerja selama >20.

Uji Asumsi Statistik

1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Ket
1	Butir 1	0,894	0,3494	0,000	VALID
2	Butir 2	0,795	0,3494	0,000	VALID
3	Butir 3	0,884	0,3494	0,000	VALID

Sumber data primer diolah, 2020

Menunjukkan semua item instrumen Disiplin Kerja dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga item yang dipakai pada disiplin kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Ket
1	Butir 1	0,779	0,3491	0,000	VALID
2	Butir 2	0,874	0,3491	0,000	VALID
3	Butir 3	0,757	0,3491	0,000	VALID
4	Butir 4	0,763	0,3491	0,000	VALID

Sumber data primer diolah, 2020

Menunjukkan semua item instrumen Kompensasi dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga item yang dipakai pada kompensasi dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik

No	Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Ket
1	Butir 1	0,758	0,3494	0,000	VALID
2	Butir 2	0,869	0,3494	0,000	VALID
3	Butir 3	0,677	0,3494	0,000	VALID
4	Butir 4	0,699	0,3494	0,000	VALID
5	Butir 5	0,477	0,3494	0,000	VALID

Sumber data primer diolah, 2020

Menunjukkan semua item instrument Motivasi Intrinsik dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga item yang dipakai pada motivasi intrinsik dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No	Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Ket
1	Butir 1	0,843	0,3494	0,000	VALID
2	Butir 2	0,838	0,3494	0,000	VALID
3	Butir 3	0,926	0,3494	0,000	VALID

Sumber data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-8, menunjukkan semua item instrumen Produktivitas Kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga item yang dipakai pada Produktivitas kerja dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	0,818	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,796	0,6	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,796	0,6	Reliabel

Produktivitas Kerja 0,832 0,6 Reliabel

Sumber data primer diolah, 2020

Hasil analisis uji reliabilitas di atas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha* lebih besar dari 0,60.

Analisis Asumsi Klasik

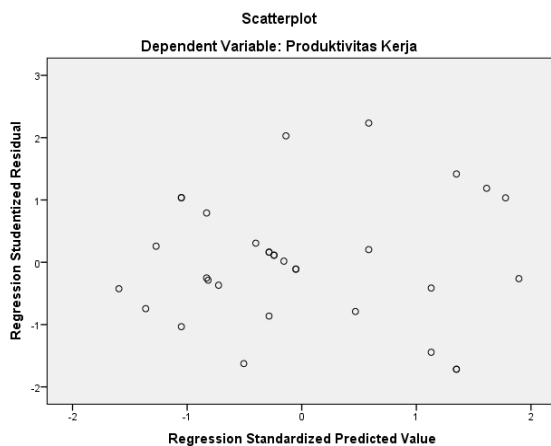
1. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerane	VIF
1	Disiplin Kerja	0,395	2,530
2	Kompensasi	0,404	2,475
3	Motivasi Intrinsik	0,966	1,035

Sumber data primer diolah, 2020

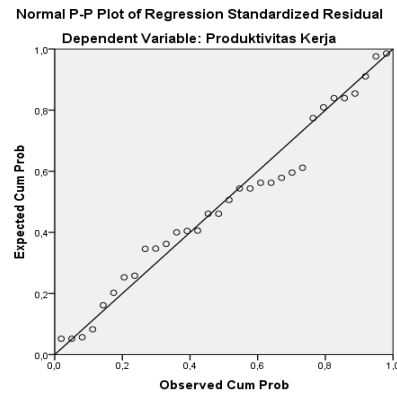
Berdasarkan Tabel IV-10 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Hasil Uji Heterodestisitas



menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Normalitas



Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-,567	2,295	-,247	,807	
1	Disiplin Kerja	-,290	,262	-,219	-1,110	,276
	Kompensasi	,243	,155	,306	1,567	,128
	Motivasi Intrinsik	,601	,102	,741	5,865	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel IV-11 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,567 - 0,290x_1 + 0,243x_2 + 0,601x_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai α dan b dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Menunjukkan α (alpha) pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap produktivitas yang tidak dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik, maka produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery bernilai sebesar konstanta yaitu -5,67.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 2,90$

Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 2,90 artinya kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan perubahan bertambahnya produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery sebesar 2,90 poin, apabila variabel independen lainnya tetap.

b. $b_2 = 2,43$

Koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 2,43 artinya kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel 2,43 akan menyebabkan perubahan bertambahnya produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery sebesar 2,43 poin, apabila variabel independen lainnya tetap.

c. $b_3 = 0,601$

Koefisien regresi untuk motivasi intrinsik sebesar 6,01 artinya kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi intrinsik, akan menyebabkan perubahan bertambahnya produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery sebesar 6,01 poin, apabila variabel independen lainnya tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Varia bel	Sig	α	t hitung	t tabel	Ket
Disipli n	0,267	0,05	1, 110	2, 04 2	Tidak Signifikan
Kompe nsasi	0,128	0,05	1,531	2, 04 2	Tidak Signifikan
Motiva si Intrinsi k	0,000	0,05	5,865	2, 04 2	Signifikan

Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel IV-14, diketahui bahwa hasil analisis variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1,110 < t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan 0,276 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Hasanah bakery.

Variabel Kompensasi (X_2)

Berdasarkan Tabel IV-14, diketahui bahwa hasil analisis variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 1,567 < t_{tabel}

2,042 dengan tingkat signifikan 0,128 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah bakery.

Motivasi Intrinsik (X_3)

Berdasarkan Tabel IV-14, diketahui bahwa hasil analisis variabel motivasi intrinsik memiliki t_{hitung} sebesar 5,865 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	37,644	3	12,548	12,295	,000 ^b
1	Residual	28,575	28	1,021		
	Total	66,219	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Nilai F_{hitung} sebesar 12,548 > dari F_{tabel} sebesar 2,93 dengan signifikansi 0,000 < dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah bakery

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,568	,522	1,01022

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,522 artinya kontribusi variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Hasanah Bakery sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $1,110 < t_{tabel} 2,042$ dengan signifikansi sebesar $0,276 > 0,05$, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kinerja karyawan Hasanah Bakery berpengaruh terhadap produktivitas kerja ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Variabel disiplin kerja sebaiknya dimediasi oleh variabel lain agar berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhwan dan Siti Puryandani (2019) pada karyawan yang bekerja di Bank Jateng Cabang Pemalang. Disiplin kerja karyawan area layanan mikro cabang Pemalang masih rendah. Jadi, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja area layanan mikro cabang Pemalang.

Pada Hasanah Bakery Gombang, jam masuk kerja sudah ditentukan yaitu pukul 08.00, sehingga tanpa disuruh karyawan akan datang tepat waktu karena sudah terbiasa. Di luar itu juga sudah dibuat aturan beserta sanksi yang jelas dan berlaku untuk semua karyawan. Bagi karyawan yang datang lebih pagi dari jam kerja tidak akan berpengaruh terhadap hasil produksi, karena proses produksi tetap akan dimulai berdasarkan jam kerja yang berlaku, serta perusahaan sudah menentukan jumlah target produksi setiap harinya. Hal ini menjadi faktor penyebab kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $1,110 < t_{tabel} 2,042$ dengan signifikansi sebesar $0,128 > 0,05$, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sajono Setiawan (2016) yang dilakukan di bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan bagian Tata Usaha di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pihak Universitas belum memberikan kompensasi yang seimbang sehingga produktivitas masih rendah.

Pada Hasanah Bakery Gombang, pemberian kompensasi masih di bawah UMK, meskipun begitu karyawan Hasanah Bakery sudah merasa cukup dengan kompensasi yang mereka terima. Hal itu terjadi karena dari 32 karyawan sebagian besar memiliki masa kerja di bawah 5 tahun dengan usia yang masih terbilang muda dan belum berkeluarga, mereka juga belum memiliki kebutuhan yang terlalu besar, sehingga mereka merasa cukup dengan upah yang diterima setiap minggunya. Hal

ini menjadi alasan logis kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, terbukti bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $5,865 > 2,042$ signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ridwan (2018) dengan judul Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung. Dengan hasil penelitian yaitu secara keseluruhan tingkat motivasi kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Pada Hasanah Bakery motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka semakin baik produktivitas kerjanya. Artinya karyawan Hasanah Bakery Gombang yang memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi akan bekerja dengan baik, datang pulang tepat waktu, mampu mencapai target setiap harinya dan dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya. Dalam proses produksi setiap harinya, karyawan juga diberikan kebebasan untuk berkreasi membuat produk dengan bentuk dan rasa baru, kecuali untuk produk yang sudah dipesan dan ditentukan oleh konsumen.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $12,295 > F_{tabel} 2,93$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar $0,522$, sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam mempengaruhi variabel *dependent* sebesar $52,2\%$ dan sisanya sebesar $47,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik karena nilainya masih di bawah 100 .

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Hasanah Bakery Gombang ditolak.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Hasanah Bakery Gombang ditolak.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. di Hasanah Bakery Gombang diterima.
4. Secara simultan (bersama-sama) disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery, penelitian ini hanya terbatas pada faktor disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik.
2. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan karyawan Hasanah Bakery dengan populasi dan sampel karyawan Hasanah Bakery tanpa kriteria tertentu.

3. Implikasi

1. Implikasi Praktis

- Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Hasanah Bakery Gombang. Dari seluruh indikator disiplin kerja terdapat satu indikator yang mendapat skor rendah yaitu Absensi. Hal itu terjadi karena presensi yang digunakan di Hasanah Bakery masih manual, Sebaiknya perusahaan menggunakan presensi yang lebih canggih seperti *finger print* untuk meningkatkan disiplin karyawan. Sedangkan indikator sikap & perilaku dan indikator tanggung jawab mendapat skor tinggi yang artinya karyawan selalu mentaati peraturan perusahaan

dan mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan.

- Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Hasanah Bakery Gombang. Dari seluruh indikator motivasi intrinsik terdapat satu indikator yang mendapat skor rendah yaitu tunjangan. Pada Hasanah Bakery belum memberikan asuransi kesehatan dan pemberian tunjangan kesehatan yang akan diberikan jika ada karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan pada saat bekerja. Sebaiknya perusahaan memberikan asuransi kesehatan seperti BPJS, sehingga karyawan akan merasa aman pada saat bekerja. Sedangkan upah & gaji mendapat skor tinggi yang artinya karyawan merasa puas dan sesuai antara pekerjaan dengan upah yang mereka terima, sehingga perusahaan harus selalu memberikan upah tepat waktu dengan jumlah yang sudah ditentukan sebelumnya.
- Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Hasanah Bakery Gombang. Dari seluruh indikator motivasi intrinsik terdapat satu indikator yang mendapat skor rendah yaitu *Advancement* (kemajuan). Sebaiknya perusahaan melakukan atau mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk karyawannya. Sedangkan indikator tanggung jawab mendapat skor tinggi yang artinya karyawan dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya tanpa perlu diawasi setiap saat.

2. Implikasi Teoritis

- Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Berikut ini adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini:
- Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel mediasi pada hipotesis pertama dan kedua agar disiplin kerja dan kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hipotesis dari penelitian ini. Penelitian ini masih menggunakan model penelitian yang sederhana, maka dari itu sebaiknya penelitian selanjutnya dapat dimoderasi agar hipotesis bervariasi, atau memilih tempat penelitian lainnya seperti instansi pemerintahan atau perusahaan manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2006). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen. Program Studi Manajemen-S1. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang. Arikunto, Suharsimi.*
- Arikunto. 2007. *Produser Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Ghozali, F. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang : UNDIP.
- Hadi, S. 2004. *Dasar-dasar Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Hanaysha, J. 2016. *Imroving employee productivity through work engagement: Empirical evidence from higher education sector. Management Science Letters, Vol. 6*. Retrieved from Growing Science.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta.
- Handoko T. Hani, 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Daar, Pengertian, Dan Maala*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- J. Supranto, 2008, *Statistik*, Jakarta : Erlangga.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210-222.
- Johanes, Raviyanto. 1986. *Orientasi Produktivitas dan Pengukuran: Seri Produktivitas VIII*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Kountur, R. 2004. *Metode Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Taruna Grafica.
- Muhwan, S. E., & Puryandani, S. (2019). “Pengaruh Disiplin, *Motivasi* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di Pt. Bank Jateng Cabang Pemalang”. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 63-70.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pamungkas, D. T., & Ngatno, N. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi–Ford Mitra Semarang)”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 220-228.
- Permana, Fahmi Setia. 2009. ”Pengaruh Motivasi Ekstern dan Intern Terhadap Kinerja Para Karyawan Non Medis Rumah Sakit Bersalin di Kota Malang (Studi Pada Rumah Sakit Bersalin Melati Husada dan Menu Husada).” Universitas Brawijaya. Malang.
- Purnama, D. E. 2012. *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. Jurnal Otonomi*, Vol. 12 No. 1. Retrieved from Uniska Kediri.
- Radito, T. A. (2016). “Analisis Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(2).
- Rivai, Veithal, dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, SP., and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saksono, Slamet. 2007. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika. Aditama.
- Setiawan, S. (2016). “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi serta *Kompensasi* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.”

- Siagian S.P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sihotang A, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Simmora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sumampouw, Cristine Lydia. 2012. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado, Jurnal Universitas Sam Ratulangi". *Vol 2 Nomor 3 Tahun 2013. Hal 1-22*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R dan D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R dan D*. Bandung : Alfabeta.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. (2017). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Widodo, D.S., 2001. *Pokok-pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Winarto, Herry, and Budi Sayoto. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6.2 (2018).
- Wulansari, P., Damanik, A. H., Prasetio, A. P. 2014. "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kasyawan di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Banten." *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 14. No.2 .
- Wulfram I, Ervianto. 2005. *Manajemen Proyek Kontruksi*. Yogyakarta. Penerbit Andi Offset.
- Yusuf, M. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif dan penelotian Gabungan* . Jakarta : Kencana.