

# **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGUPAHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UNIT PRODUKSI DAN JASA (UPJ) SIKLUS SMK NEGERI 7 PURWOREJO**

**Endah Dwi Purwanti**

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP

Universitas Muhammadiyah Purworejo

endahdwipurwanti7@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Pengupahan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Dan Jasa (UPJ) Siklus SMK Negeri 7 Purworejo baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Penentuan jumlah sampel menggunakan tabel yang dikembangkan oleh *Isaac dan Michael* dengan taraf kesalahan 5% dari populasi 30 diambil sampel 28 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan analisis dokumen dan metode angket. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan korelasi product moment. Berdasarkan analisis deskriptif bahwa Motivasi kategori sangat tinggi sebesar (39,29%), Pengupahan kategori rendah sebesar (46,43%) dan produktivitas kategori sangat tinggi sebesar (64,29%). Berdasarkan analisis kuantitatif ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan produktivitas ( $r=0,579$ ;  $r^2=0,335$ ) dan ( $t = 3,555$ , sig 0,000) sebesar 33,5% dan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengupahan dengan Produktivitas Kerja ( $r=0,722$ ;  $r^2=0,521$ ) dan ( $t = 5,220$ , sig 0,049) sebesar 52,1%. Motivasi dan Pengupahan terhadap Produktivitas Kerja secara bersama-sama pengaruh yang positif dan signifikan (nilai  $F_{hitung} = 17,591$ , sig = 0,000) dengan sebesar 58,5% sisanya 41,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci : Motivasi, Pengupahan, produktivitas kerja**

## **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang strategis dalam operasional kegiatan usaha, bahkan menjadi pedoman dan merupakan aset yang terpenting dalam mengendalikan dan menggerakkan faktor – faktor produksi yang berkaitan dengan usaha tersebut. Dengan demikian kedudukan manusia sebagai sumber daya yang memiliki keahlian dan keterampilan (*skill*), merupakan hal yang sangat menentukan disamping faktor – faktor lain.

Motivasi menunjuk pada kondisi dasar yang mendorong tindakan (Pace & Faules : 119). Motivasi juga didefinisikan sebagai suatu proses yang menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia pada tujuan tertentu (Greenberg & Baron : 126)

Untuk mencapai arah dan tujuan perusahaan, maka perlu adanya tenaga kerja yang disiplin, mempunyai etika kerja yang baik dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Berkaitan dengan pekerjaan seorang pimpinan harus bisa memberikan motivasi supaya tenaga kerja mempunyai rasa tanggungjawab dan meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja. Prestasi kerja yang tinggi akan dapat dicapai apabila dibarengi dengan adanya usaha-usaha keras untuk mencapainya. Dengan motivasi semangat kerja karyawan akan meningkat, karena motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pada hakekatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita - cita kedua belah pihak dapat diwujudkan (Sinungan, Muchdarsyah, 2005:134).

Sistem pengupahan pada setiap perusahaan sudah tentu sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) di daerah masing-masing. Terkadang di beberapa perusahaan masih terdapat pemberian upah tidak tepat waktu dan bahkan tidak sesuai dengan upah yang sebenarnya. Hal ini bisa disebabkan karena motivasi karyawan rendah sehingga mengakibatkan produktivitas karyawan menurun.

“Produktivitas merupakan sumber yang dapat menambah pendapatan perusahaan, maka bila produktivitas naik maka upah juga cenderung naik. Produktivitas berubah karena perbaikan dalam modal insan yang terbenam dalam tenaga kerja atau karena perubahan teknologi” (BR, Arfida, 2003:159).

Unit Produksi dan Jasa (UPJ) Siklus SMK Negeri 7 Purworejo dalam pertumbuhan dan perkembangannya diharapkan dapat mengangkat taraf kehidupan karyawan. Akan tetapi masih belum bisa mengoptimalkan kinerja dari karyawan untuk memperoleh laba yang maksimal, hal ini dipengaruhi oleh kurangnya perhatian terhadap sumber daya yang menjalankan sendiri. Untuk meningkatkan laba maksimum perusahaan, salah satu usaha yang ditempuh oleh

Unit Produksi dan Jasa (UPJ) Siklus SMK Negeri 7 Purworejo adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja.

Hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun bersama-sama antara Motivasi dan Pengupahan terhadap Produktivitas kerja karyawan Unit Produksi dan Jasa (UPJ) Siklus SMK Negeri 7 Purworejo?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun bersama-sama antara Motivasi dan Pengupahan terhadap Produktivitas kerja karyawan Unit Produksi dan Jasa (UPJ) Siklus SMK Negeri 7 Purworejo.

Penelitian ini didasari oleh penelitian yang dilakukan Agung Sigit P dengan judul Pengaruh Hubungan Tingkat Pengupahan dengan Hasil Produksi pada Perusahaan Genteng HM Sokka Kebumen. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Suwito dengan judul Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Kue Tabah Di Purworejo.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian ini telah dilakukan di di SMK Negeri 7 Purworejopadabulan Mei2014. Penentuan jumlah sampel menggunakan tabel yang dikembangkan oleh *Isaac dan Michael* dengan taraf kesalahan 5% dari populasi 30 karyawan diambil sampel 28karyawan. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan analisis dokumen dan metode angket. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif pengaruh korelasi *product moment* dengan rumus parsial dn ganda.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi pada umumnya berada pada kategori sangat tinggi ( 39,29% ). Sedangkan untuk motivasi dalam kategori

rendah (28,57%) dalam kategori tinggi (17,85%), dan dalam kategori sangat rendah (14,29%).

Variabel pengupahan berdasarkan analisis deskriptif pada umumnya berada pada kategori rendah yakni sebanyak ( 46,43% ). Sedangkan untuk pengupahan dalam kategori sangat tinggi (28,57% ) dan dalam kategori tinggi ( 25% ).

Variabel produktivitas kerja berdasarkan analisis deskriptif pada umumnya berada pada kategori sangat tinggi. Produktivitas kerja dinyatakan sangat tinggi karena frekuensi terbanyak yakni sebanyak (64,29% ). Sedangkan untuk produktivitas kerja dalam kategori rendah ( 21,43% ), dalam kategori tinggi ( 10,71% ) dan dalam kategori sangat rendah ( 3,57% ).

Variabel motivasi diperoleh koefisien (  $r$  ) sebesar 0,579, dan hasil ( uji  $t$  ) diperoleh  $t_{hitung} = 3,555$  dengan signifikan  $0,002 \leq 0,05$ . Koefisien determinasi (  $r^2$  ) sebesar 0,335. Berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap Produktivitas kerja UPJ Siklus SMK Negeri 7 Purworejo dengan besarnya pengaruh 33,5%. Maka motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi juga begitupun sebaliknya.

Variabel pengupahan diperoleh koefisien (  $r$  ) sebesar 0,722, dan hasil ( uji  $t$  ) diperoleh  $t_{hitung} = 5,220$  dengan signifikan  $0,000 \leq 0,05$ . Koefisien determinasi (  $r^2$  ) sebesar 0,521. Berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengupahan terhadap produktivitas kerja UPJ Siklus SMK Negeri 7 Purworejo dengan besarnya pengaruh 52,1%. Upah yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi juga begitupun sebaliknya. Hal selengkapnya dapat dilihat tabel berikut

#### Hasil Analisis korelasi parsial

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 41.490                      | 12.818     |                           | 3.237 | .003 |              |         |      |                         |       |
| x1           | .994                        | .280       | .463                      | 3.555 | .002 | .363         | .579    | .458 | .978                    | 1.022 |

|    |       |      |      |       |      |      |      |      |      |       |
|----|-------|------|------|-------|------|------|------|------|------|-------|
| x2 | 2.599 | .498 | .680 | 5.220 | .000 | .612 | .722 | .673 | .978 | 1.022 |
|----|-------|------|------|-------|------|------|------|------|------|-------|

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil analisis pada koefisien korelasi ganda ( R ) sebesar 0,765 sehingga diperoleh koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ) sebesar 0,585. Hasil tersebut berarti bahwa hipotesis yang mengatakan Besarnya pengaruh motivasi dan pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja UPJ Siklus SMK Negeri 7 Purworejo dapat diterima, dengan besarnya pengaruh 58,5% sedangkan 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal selengkapya dapat dilihat tabel berikut

Analisis Korelasi Ganda

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .765 <sup>a</sup> | .585     | .551              | 4.66729                    | .585              | 17.591   | 2   | 25  | .000          | 1.231         |

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 17,591 dengan sig = 0,000 karena sig = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan, berarti hipotesis yang mengatakan pengaruh motivasi kerja dan pengupahan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima dengan besarnya pengaruh 58,5%. Dengan persamaan regresi  $y = 41,490 + 0,994X_1 + 2,559X_2$

Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 766.375        | 2  | 383.188     | 17.591 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 544.589        | 25 | 21.784      |        |                   |
|       | Total      | 1310.964       | 27 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengupahan berpengaruh terhadap produktivitas kerja UPT Siklus SMK Negeri 7 Purworejo. Semakin baik motivasi dan pengupahan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan baik secara individu maupun kelompok.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dapat diambil bahwa bahwa motivasi dan pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja UPJ Siklus SMK Negeri 7 Purworejo baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Saran yang dapat diberikan sebagai berikut (1) motivasi kerja lebih ditingkatkan lagi sehingga mampu lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih berkualitas. (2) UPJ menaikkan gaji karyawan sesuai dengan tenaga yang diberikan untuk bekerja sehingga mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja dan lebih menjadi dorongan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja. (3) produktivitas kerja lebih dipertahankan lagi dengan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan untuk dapat meningkatkan produk dalam produksi dan penjualan. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi lebih diberikan pujian dan semangat baru lagi dalam bekerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- BR, Arfida. 2003. *Ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas, apadanbagaimana*. Jakarta :Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Widoyoko, S. Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar