

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. ASA PUTRA PROMOSINDO PURWOREJO

Suroto

program studi pendidikan ekonomi, fkip
universitas muhammadiyah purworejo
surotop95@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Asa Putra Promosindo Purworejo baik secara individu maupun secara simultan. Populasi penelitian seluruh karyawan CV. Asa Putra Promosindo berjumlah 100 karyawan, penentuan sampel menurut panduan *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5% sehingga diambil sampel 78 karyawan. Pengambilan sampel secara *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan metode angket dengan skala *Likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reabilitas. Hasil analisis deskriptif menunjukkan presentase tertinggi variabel motivasi berada pada kategori baik (55,13%), variabel disiplin kerja berada pada kategori baik (61,54%), variabel upah pada kategori baik (56,41%) dan variabel produktivitas karyawan pada kategori baik (53,85%). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 7,4%, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 5,6%, upah terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 87,2% dan antara motivasi, disiplin kerja dan upah secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 98,2%.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Upah dan Produktivitas Kerja

A. PENDAHULUAN

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, tidak hanya meningkatkan kemampuan maupun kualitas lingkungan kerjanya. Akan tetapi setiap manajemen perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya.

Menurut Sudarwan Danim (2004:15) "Motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya". Sehingga agar seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka

diperlukan peran pimpinan perusahaan, akan tetapi selain memotivasi karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja karyawan. Karena disiplin kerja juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:129) “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Disiplin kerja karyawan ditentukan oleh kemampuan pimpinan memajemen karyawan. Selain itu harus ada kesadaran dari diri karyawan untuk mematuhi tata tertib yang berlaku. Kesadaran disiplin pekerja timbul apabila haknya terpenuhi dengan baik. Salah satu hak pekerja adalah mendapat balas jasa atau upah yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2014:232) mengemukakan bahwa “Upah atau gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Perusahaan harus mampu memberikan upah yang sesuai kepada pekerja. Bukan sekedar upah yang cukup memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, akan tetapi upah yang mampu mendorong produktivitas pekerja.

Menurut Husien Umar dalam Widodo (2014:219) “Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)”.

Penelitian (Leni Diana:2014) yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KP-RI Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian (Kamalia Trisni Saraswati:2015) yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh upah, tingkat pendidikan karyawan, dan teknologi terhadap produktivitas kerja pada usaha peci di Desa Bandung Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa upah, tingkat pendidikan karyawan

dan teknologi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan CV. Asa Putra Promosindo berjumlah 100 karyawan, penentuan sampel berpedoman pada tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% diambil sampel 78 karyawan. Pengambilan sampel secara *random sampling*. Untuk pengumpulan data di lapangan, peneliti menggunakan metode kuisisioner (angket). Penelitian ini dilaksanakan di CV. Asa Putra Promosindo di Desa Bakurejo Rt 01/Rw 02, Kecamatan Grabag, Kabupaten Purworejo pada bulan Mei 2017. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari korelasi parsial, korelasi ganda, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan determinasi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasar hasil analisis deskriptif untuk motivasi, melalui Tabel 1 dapat diketahui motivasi pada CV. Asa Putra Promosindo berada pada kategori 'baik'. Adapun rinciannya sebagai berikut: sebanyak 27 responden (34,6%) dalam kategori sangat baik, 43 responden (55,1%) dalam kategori baik, 8 responden (10,3%) dalam kategori cukup baik, dan tidak ada responden yang menyatakan dalam kategori kurang baik.

Tabel 1. Kecenderungan Variabel Motivasi

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
32,6-40	Sangat baik	27	34,61
25,1-32,5	Baik	43	55,13
17,6-25	Cukup baik	8	10,26
10-17,5	Kurang baik	0	0
Jumlah		78	100

Berdasar hasil analisis deskriptif untuk disiplin kerja, melalui Tabel 2 dapat diketahui disiplin kerja pada CV. Asa Putra Promosindo berada pada kategori 'baik'. Adapun rinciannya sebagai berikut: sebanyak 21 responden (26,9%) dalam

kategori sangat baik, 48 responden (61,5%) dalam kategori baik, 9 responden (11,5%) dalam kategori cukup baik, dan tidak ada responden yang menyatakan dalam kategori kurang baik.

Tabel 2. Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
32,6-40	Sangat baik	21	26.92
25,1-32,5	Baik	48	61.54
17,6-25	Cukup baik	9	11.54
10-17,5	Kurang baik	0	0
Jumlah		78	100

Berdasar hasil analisis deskriptif untuk upah, melalui Tabel 3 dapat diketahui upah pada CV. Asa Putra Promosindo berada pada kategori 'baik'. Adapun rinciannya sebagai berikut: sebanyak 25 responden (32,0%) dalam kategori sangat baik, 44 responden (56,4%) dalam kategori baik, 8 responden (10,3%) dalam kategori cukup baik, dan 1 responden (1,3%) dalam kategori kurang baik.

Tabel 3. Kecenderungan Variabel Upah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
32,6-40	Sangat baik	25	32.05
25,1-32,5	Baik	44	56.41
17,6-25	Cukup baik	8	10.26
10-17,5	Kurang baik	1	1.28
Jumlah		78	100

Berdasar hasil analisis deskriptif untuk produktivitas kerja karyawan, melalui Tabel 4 dapat diketahui produktivitas kerja karyawan pada CV. Asa Putra Promosindo berada pada kategori 'baik'. Adapun rinciannya sebagai berikut: sebanyak 27 responden (34,6%) dalam kategori sangat baik, 42 responden (53,9%) dalam kategori baik, 9 responden (11,5%) dalam kategori cukup baik, dan tidak ada responden yang menyatakan dalam kategori kurang baik.

Tabel 4. Kecenderungan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
32,6-40	Sangat baik	27	34,61
25,1-32,5	Baik	42	53,85
17,6-25	Cukup baik	9	11,54
10-17,5	Kurang baik	0	0
Jumlah		78	100

Hasil analisis kuantitatif secara ringkas dapat dilihat melalui Tabel 5, dimana dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan sebesar 7,4% ($r_{x_1y} = 0,272$ dan $t_{hitung} = 2,437$ dengan $sig = 0,018 \leq 0,05$). Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan sebesar 5,6% ($r_{x_2y} = 0,237$ dan $t_{hitung} = 2,098$ dengan $sig = 0,039 \leq 0,05$). Ada pengaruh positif dan signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan sebesar 87,2% ($r_{x_3y} = 0,934$ dan $t_{hitung} = 22,401$ dengan $sig = 0,000 \leq 0,05$). Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, disiplin kerja dan upah secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sumbangan sebesar 98,2% ($R = 0,991$ dan nilai $F_{hitung} = 1,392E3$ dengan tingkat $sig = 0,000 < 0,05$). Hipotesis diterima dan dikatakan positif karena F_{hitung} bernilai positif serta signifikan karena hasil signifikansi $< 0,05$.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Kuantitatif

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	F hitung	Sig.	Adjusted R _{square}
Konstanta	1.296	2.429	0.018	1.392E3	.000	.982
X1	0.051	2.427	0.018			
X2	0.097	2.098	0.039			
X3	0.820	22.401	0.000			

Persamaan regresi yang dapat terbentuk dari koefisien regresi di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,296 + 0,051X_1 + 0,097X_2 + 0,820X_3$$

Dimana:

Y : produktivitas kerja karyawan

X1 : Motivasi

X2 : Disiplin kerja

X3 : Upah

Interpretasi koefisien regresi diatas adalah Jika nilai konstanta (a) tersebut bernilai positif, dengan demikian jika X_1 , X_2 dan X_3 masing-masing 0 maka $Y = 1,296$. Jika nilai koefisien (b1) tersebut bernilai positif, jika X_1 naik satu satuan, X_2 dan X_3 tetap, maka Y naik sebesar 0,051 satuan. Jika nilai koefisien (b2) tersebut bernilai positif, jika X_2 naik satu satuan, X_1 dan X_3 tetap, maka Y naik sebesar 0,097 satuan. Jika nilai koefisien (b3) tersebut bernilai positif, jika X_3 naik satu satuan, X_1 dan X_2 tetap, maka Y naik sebesar 0,820 satuan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan kuantitatif, dapat diketahui bahwa motivasi, disiplin kerja dan upah baik secara individu maupun bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Asa Putra Promosindo. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan upah akan mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan pada CV. Asa Putra Promosindo.

Sesuai dengan simpulan yang diperoleh, maka disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi Motivasi dan disiplin kerja serta memperhatikan tingkat upah yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Diana, Leni. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KP-RI Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Purworejo

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Saraswati, Kamalia Trisni. 2014. *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Karyawan, Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Usaha Peci Di Desa Bandung Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Purworejo
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

