

**PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DI PT KUSUMATEX**

Sigit Permansah¹, Andre N. Rahmanto², Susantiningrum³

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Sebelas Maret Surakarta

Email: K7413149@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to find out: 1) Whether or not there is an effect of wage on work productivity in the workers of PT. Kusumatex, 2) Whether or not there is an effect of work motivation on work productivity in the workers of PT. Kusumatex, and 3) Whether or not there is an effect of wage and work motivation on work productivity in the workers of PT. Kusumatex.

This study was a quantitative research with a multiple linear regression model use to test the hypothesis proposed. The population of research was the workers in production division of PT. Kusumatex with 125 respondents being the sample. The sampling technique used was random sampling.

Considering the result of research, it could be found the coefficient regression $\hat{Y} = 48.627 + 0.355X_1 + 0.207X_2$. From the result of hypothesis testing, it could be found $r_{statistic} > r_{table}$ ($0.657 > 0.176$) so that the first hypothesis stating that "There is a positive relationship between wage and work productivity in PT. Kusumatex" was supported. From the result of hypothesis testing, it could also be found $r_{statistic} > r_{table}$ ($0.477 > 0.176$), so that the second hypothesis stating that "There is a positive relationship between work motivation and work productivity in PT. Kusumatex" was supported. From the result of F test, it could be seen Wage and Work Motivation variables simultaneously affected the Work Productivity in PT. Kusumatex with $F_{statistic}$ value = 63.054 and $\alpha = 0.000$.

Keywords: Wage, Work Motivation, Intrinsic, Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membuat perencanaan, pengawasan, dan pengembangan tenaga kerja. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dipusahaan merupakan kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan yang dimaksud adalah adanya keuntungan yang maksimal. Berhasil tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan akan bergantung pada produktivitas kerja. Apabila produktivitas tinggi maka keberlangsungan perusahaan dapat dijamin dan dapat mengembangkan usaha-usahanya begitu juga sebaliknya.

Produktivitas suatu perusahaan dapat diukur melalui pemanfaatan jam kerja, semakin efisien pemanfaat waktu yang tersedia maka semakin produktif hasil outputnya. Produktivitas kerja erat kaitannya dengan tenaga kerja. Guna mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya upah dan motivasi kerja.

Upah merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat pekerjaan tenaga kerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa sudah sesuai dengan pengorbanan yang diberikan maka tenaga kerja akan bekerja dengan lebih giat. Dengan upah yang diberikan secara layak diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja atau dapat dikatakan pengaruh upah terhadap

produktivitas kerja berbanding lurus (Goh & Wong: 2010).

Selain upah, motivasi kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Motivasi merupakan suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas/ pekerjaan tertentu. Alasan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain. Setiap individu pastilah memiliki standar kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Karena persepsi pada diri setiap individu, dan proses pembentukan persepsi diri ini dipengaruhi oleh dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik.

Motivasi bagi setiap individu tenaga kerja akan menjadi sebuah semangat dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Dimana semangat tersebut dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar. Hal tersebut dikarenakan motivasi merupakan pendorong semangat kerja (Fahmi, 2016: 99). Oleh karena itu, dalam perusahaan perlu memacu motivasi tenaga kerja, agar tenaga dapat bekerja secara maksimal, sehingga mempunyai pengaruh yang berarti terhadap tenaga kerja dalam memperlancar produktivitas kerja.

Sebagaimana telah diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi tuntutan pasar, tepatnya pada perusahaan tekstil. PT Kusumatex dengan branding merk Lurik Prasaja merupakan perusahaan

yang bergerak dibidang industri tekstil. Lurik Prasaja pertama kali didirikan pada tahun 1950 dengan hasil produksi utama berupa kain lurik dan barang jadi lainnya seperti baju, sepatu tas dan produk yang lainnya. Saat ini, PT Kusumatex memiliki tenaga kerja dengan berbagai macam tingkat pendidikan, keahlian, usia, dan motivasi. Berdasarkan pada hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan di PT Kusumatex ditemukan bahwa produktivitas kerja di perusahaan ini sangat bervariasi dikarenakan setiap tenaga kerja menghasilkan jumlah kain yang berbeda-beda, baik diatas atau dibawah ataupun sudah sesuai dengan rata-rata jumlah minimal kain yang diproduksi oleh tenaga kerja.

Disamping itu, berdasarkan hasil studi lapangan ditemukan bahwa tenaga kerja merasa tidak puas dengan upah yang diberikan perusahaan. Mereka merasa upah yang diterima kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Selain permasalahan upah ditemukan bahwa rata-rata tenaga kerja berjenis kelamin wanita dengan usia diatas 45 tahun.

Dari segi motivasi kerja ditemukan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai motivasi yang sangat beragam. Hal tersebut dapat dilihat dari latar belakang dan tujuan individu dalam bekerja. Selanjutnya ditemukan juga lingkungan kerja yang kurang mendukung terutama tingkat kebisingan dari mesin produksi. Perusahaan tidak menerapkan sistim shif kerja kepada tenaga kerjanya, waktu kerja mulai dari jam 07.00-15.00 kemudian

tidak ada jam kerja malam. Tidak adanya jam kerja malam dikarenakan lokasi produksi berada dilingkungan yang dekat dengan perumahan warga sehingga apabila diadakan shif malam dianggap mengganggu warga sekitar. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap produktivitas kerja di PT Kusumatex.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Kusumatex.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Kusumatex.

Tinjauan Produktivitas Kerja

Menurut Komarudin (Ardana, dkk, 2012:269) berpendapat “ Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya diperhitungkan per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lain”. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, Sutrisno berpendapat “Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja” (2010:102). Sedangkan Ardana, dkk (2012:270) mengemukakan “ Produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang

dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/ karyawan dalam jangka waktu tertentu”.

Winaya (Ardana, dkk, 2012:270) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi ; 1) Pendidikan, 2) Keterampilan, 3) Disiplin, 4) Sikap mental dan etika kerja, 5) Motivasi, 6) Gizi dan kesehatan, 7) Tingkat penghasilan, 8) Jaminan sosial, 9) Lingkungan dan iklim kerja, 10) Hubungan industrial Pancasila, 11) Teknologi, 12) Sarana produksi, 13) Manajemen, 14) Kesempatan berprestasi.

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu cara yang dapat dipakai untuk meningkatkan produktivitas. Pengukuran produktivitas dapat digunakan sebagai acuan guna meningkatkan produktivitas kerja dengan cara melihat hasil produktivitas kerja saat dilakukan pengukuran kemudian dilakukan evaluasi sedemikian rupa guna memperbaiki kekurangan yang ada guna meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2011:104) untuk mengukur produktivitas dibutuhkan indikator berupa : 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, 4) Pengembangan diri, 5) Mutu, 6) Efisiensi.

Tinjauan Upah

Upah merupakan faktor pendukung yang memungkinkan individu manusia bersedia melakukan pekerjaan guna kepentingan orang lain maupun kepentingan organisasi. Seperti yang dijelaskan Hariandja (2007:245)

bahwa upah diberikan untuk menarik pegawai, mempertahankan pegawai berkualitas, serta memotivasi kinerja pegawai. Menurut Edwin B. Flippo, upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain (Sirait, 2006 : 181). Kemudian menurut Rivai & Sigala (2013:744) “ Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan”. Upah diberikan kepada tenaga kerja tidak serta merta diberikan tanpa maksud tertentu. Upah diberikan kepada tenaga kerja dengan berbagai macam maksud dan tujuan. Meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi tenaga kerja sehingga tenaga kerja lebih bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja Hariandja (2007:246).

Sejalan dengan uraian di atas, Rivai & Sigala & Sagala (2009:762-763) menegemukakan tujuan pemberian upah adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas tenaga kerja, disiplin, pengeruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenisnya/kadin, pengaruh pemerintah. Upah yang diterima masing-masing tenaga kerja dapat dikatakan bervariasi atau setiap individu dapat berbeda hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian upah, hal tersebut disimpulkan dari Hariandja (2007:259-261) & (Rivai & Sigala, 2013:764-765) faktor yang mempengaruhi tingkat upah adalah

“Tingkat gaji yang lazim, serikat buruh, pemerintah, kebijakan dan strategi penggajian, faktor internasional, nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama, biaya dan produktivitas.”

Upah yang diberikan kepada tenaga kerja dapat menggunakan beberapa system pembayaran menurut Rivai & Sigala (2013:759) dan Ardana,dkk (2012:155) sistem pembayaran kompensasi (gaji/upah) yang umum diterapkan adalah sebagai berikut : 1) Sistem waktu, 2) Sistem hasil, 3) System borongan

Tinjauan Motivasi Kerja

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa adanya motivasi dari para pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para tenaga kerja maka hal tersebut dapat menjadi suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Gibson, (Edison, Anawar, Komariyah ,2016:170) “...motivasi menyangkut tujuan yang terarah...”. Menurut Woodworth mengungkapkan “Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan” Menurut Ardana, dkk (2012:193), motivasi kerja adalah suatu yang mendorong atau menimbulkan semangat kerja.

Banyak teori yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan, salah satunya adalah teori motivasi

instrinsik dan motivasi ekstrinsik (Wirawan, 2014:690). Hal tersebut dikemukakan sebelumnya oleh Deci dan Ryan dalam (Wirawan, 2014:690). mengemukakan sebuah teori *self determination theory* (SDT). SDT merupakan teori yang memfokuskan kepada jenis motivasi dari pada jumlah motivasi. Jenis motivasi yang dimaksud meliputi motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

- (a) Motivasi ekstrinsik, motivasi yang timbul jika individu terlibat dalam suatu tugas untuk alasan instrumental meliputi imbalan, menghindari hukuman, untuk meningkatkan diri, atau untuk mencapai tujuan yang bermakna.
- (b) Motivasi intrinsik, motivasi yang terjadi apabila seseorang terlibat dalam tugas demi kesenangan hatinya, dikarenakan apa yang ditugaskan kepadanya dirasa menarik dan menyenangkan.

Menurut Siagian dalam (Maulana, 2015:03) motivasi instrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu.

Selanjutnya alderfer's mengungkapkan bahwa *eksistensi* keberadaan merupakan pemenuhan kebutuhan bahan dasar kita seperti makanan, air, dan kondisi kerja, dapat diklasifikasikan sebagai kebutuhan fisik dan keselamatan. *Relatedness* atau hubungan merupakan kebutuhan keterkaitan-nya sama dengan

kebutuhan peran sosial termasuk hubungan sosial dan interpersonal. *Growth* atau pertumbuhan adalah keinginan intrinsik untuk pengembangan pribadi atau menghasilkan kontribusi produktif kreatif. Maduka and Okafor, (2014).

II. METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Kusumatex yang terletak di Dusun Pencil, Bendo, Pedan, Klaten. Penelitian ini membutuhkan waktu 7 bulan, yang dimulai dari bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Juni 2017.

Desain Penelitian

Sasaran dalam kegiatan penelitian dapat dicapai apabila penelitian menggunakan metode yang tepat. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Neuman (Martono, 2011: 20) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (independen)
Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Upah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (dependen)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

Populasi Penelitian

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada bagian produksi PT. Kusumatex yang berjumlah 180 orang. Berdasarkan perhitungan presentase dan penetapan sampel, dapat ditentukan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{180}{1 + (180 \times 5\%^2)} = \frac{180}{1 + 0,45} = \frac{180}{1,45} = 124,13 = 125 \text{ Sampel.}$$

Pada penelitian ini, populasi sejumlah 180 tenaga kerja dan sampel 125 tenaga kerja. Karena penelitian ini berada dalam satu kelas yang tetap adalah bagian produksi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dengan cara undian. Pengambilan sampel yang dilakukan secara acak atau *random* dari populasi yang memungkinkan setiap individu berpeluang untuk menjadi sampel penelitian, dengan cara randomisasi atau dengan cara melalui undian (Iskandar, 2008:70).

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner untuk memperoleh data mengenai produktivitas kerja tentang upah, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Selain itu juga menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data mengenai daftar nama tenaga kerja, tingkat pendidikan, usia tenaga kerja

bagian produksi PT. Kusumatex tahun 2017.

Teknik Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas merupakan instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud. Koefisien korelasi dibandingkan dengan tabel harga kritis *product moment* dengan taraf signifikan 5%. Apabila harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Angket dapat dikatakan reliabilitas apabila adanya unsur kejelasan dan cukup dapat dipercaya untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama.

Analisis Data

Setelah data terkumpul kemudian di analisis dalam rangka menguji hipotesis dan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data regresi ganda. Penggunaan teknik analisis ganda ini sesuai dengan penelitian ini, karena dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat. Adapun langkah-langkah statistik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyusun Tabulasi Data

Penyusunan data hasil penelitian kedalam bentuk tabel yang berfungsi untuk

mempermudah dalam perhitungan.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Linieritas

Dalam penelitian ini uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Langkah-langkah uji hipotesis sebagai berikut:

a. Menghitung koefisien regresi sederhana X_1 terhadap Y , dan X_2 terhadap Y

b. Menghitung koefisien regresi multiple antara kriterium Y_1 dengan prediktor X_1 dan X_2

c. Uji Signifikasi

d. Menghitung Persamaan Regresi Linier Muple.

e. Menghitung sumbangan relatif dan efektif X_1 dan X_2 terhadap Y_2

III. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data

Dari hasil kuesioner yang pengukurannya dinilai dengan alternatif jawaban dengan skor 1-5. Didapatkan persentase produktivitas kerja sebesar 85,5%, upah sebesar 76,05%, dan motivasi kerja sebesar 87,2%. Dengan presentase pengumpulan data tersebut dapat presentase masing-masing variable dinyatakan sudah cukup tinggi namun hasil tersebut masih dapat ditingkatkan kembali.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Dari hasil perhitungan dengan program *SPSS 20.0*, diketahui harga *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0.195, upah (X_1) sebesar 0.114, dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0.052. Apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% maka H_0 diterima. Sehingga dapat dinyatakan data variabel produktivitas kerja berasal dari sampel yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji linieritas

Hasil uji linieritas variabel upah dengan produktivitas kerja (X_1 - Y) menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 1,482 dan signifikansi sebesar 0,130. Karena signifikansi sebesar $0,130 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa

untuk regresi linier atau X_1 linier dengan Y. Hal ini berarti bahwa naik turunnya produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh upah. Selanjutnya hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja (X_2 - Y) menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 1,835 dan signifikansi sebesar 0,056. Karena signifikansi sebesar $0,056 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa untuk regresi linier atau X_2 linier dengan Y. Hal ini berarti bahwa naik turunnya produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

c. Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinieritas didapatkan hasil perhitungan $R^2 > r^2$ atau ($0,713 > 0,657$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multi-kolinearitas. Sedangkan hasil perhitungan harga VIF untuk variabel upah sebesar 1,120 dan variabel motivasi kerja 1,120. Serta nilai Tolerance untuk kedua variabel sebesar 0,893. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa harga nilai Tolerance lebih dari 0,1 yaitu sebesar 0,893 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multi-kolinearitas.

3. Penafsiran Pengujian Hipotesis

a. Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

Berdasarkan analisis data yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar

hubungan antara upah (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) diperoleh hasil r_{hitung} sebesar 0,657 dan r_{tabel} sebesar 0,176. Nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,657 > 0,176$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa upah berhubungan secara signifikan dengan produktivitas kerja. Hubungan ini dapat dilihat dari besarnya sumbangan relatif upah dengan produktivitas kerja sebesar 72,52 % dan sumbangan efektif sebesar 36,86%.

- b. Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

Berdasarkan analisis data yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) diperoleh hasil r_{hitung} sebesar 0,477 dan t_{tabel} sebesar 0,176. Nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau ($0,477 > 0,176$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan produktivitas kerja. Hubungan ini dapat dilihat dari besarnya sumbangan relatif motivasi kerja dengan produktivitas kerja sebesar 27,42 % dan sumbangan efektif sebesar 19,59 %.

- c. Regresi Multipel antara X_1 dan X_2 dengan Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien regresi multiple (R^2) atau angka R Square sebesar

0,508. Hasil per-hitungan tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kedua variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 50,8 %. Sedangkan sisanya 100 % - 50,2 % = 49,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini.

Analisis data yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara upah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan produktivitas kerja (Y) diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 63,054 dan F_{tabel} dengan signifikasi 5% sebesar 3,07. Nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($63,054 > 3,07$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa upah dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan produktivitas kerja. Jika dilihat pada besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif yang diberikan oleh masing-masing variabel, maka dapat ditafsirkan bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan yang lebih kecil jika dibandingkan dengan upah.

- d. Persamaan Garis Regresi Linier Multiple

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh persamaan garis linear multiple sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 48,627 + 0,355X_1 + 0,207X_2.$$

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap produktivitas kerja di PT Kusumatex.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Kusumatex.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Kusumatex.
4. Terdapat beberapa temuan pada penelitian ini antara lain:
 - a. Hasil regresi ganda dengan nilai sig. upah (X_1) sebesar 0,000 dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,000.
 - b. Persamaan regresi dengan nilai $Y = 48,672 + 0,355X_1 + 0,207X_2$
 - c. Sumbangan efektif upah (X_1) sebesar 36,86% dan kerja (X_2) sebesar 19,59%.

V. DAFTAR PUSTAKA

d.

- Ardana, I.K., Mujiyanti, N.W., & Utama, I.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Edison, E. (Ed), Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Bandung : Alfabeta.
- Goh, S.K. & Koi Nyen Wong, K.N. (2010). *Analyzing the Productivity-Wage-Unemployment Nexus in Malaysia: Evidence from the Macroeconomic Perspective*, *Journal of Economic Literature*, J39.
- Iskandar. (2008). *Teknik Pengambilan Sampel*. Bandung: Alfabeta.
- Maduka, C.E., & Okafor, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2 (7), 137-147.
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Sekunder*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (Ed)., & Sigala, J.E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Grasindo.
- Sirait J.T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wirawan. (Ed). (2014). *Kepemimpinan : Teori*,

*Psikologi, Perilaku
Organisasi, Aplikasi dan
Penelitian. Jakarta : PT
RajaGrafindo Persada.*