

PENGARUH UPAH DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MULTI BANGUNAN JEMBER

Muhammad Yusuf Supriyadi¹⁾, Nungky Viana Feranita²⁾.

¹⁾ Prodi Ilmu Administrasi Niaga
STIA Pembangunan Jember

email: yusufsupriyadi028@gmail.com

²⁾ Dosen Prodi Ilmu Administrasi Niaga
STIA Pembangunan Jember

email: nungky_viana@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Multi Bangunan Jember secara simultan dan parsial. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Multi Bangunan Jember, Jl. Letjen Sutoyo No. 133 Jember sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel sebanyak 80 orang. Metode analisis adalah regresi linier berganda dengan software SPSS 22.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan perilaku karyawan (upah dan motivasi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 20,025 > F_{tabel} 3,12$ Secara parsial upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini tampak pada koefisien $t_{hitung} 0,183 < t_{tabel} 1,6651$. Sedangkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 6,078 > t_{tabel} 1,665$.

Kata Kunci: Upah, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of wages and motivation to the performance of employees of CV Multi building Jember simultaneously and partially. This research is quantitative. The population in this study was employees of CV Multi Bangunan Jember, Jl. Lt. Gen. Sutoyo No. 133 Jember As much as 100 people. Sampling techniques use probability sampling using the formula Slovin. Sample as much as 80 people. The analysis method is a multiple linear regression with SPSS 22.0 for Windows software. Results showed that the simultaneous behavior of employees (wages and motivation) affects the performance of employees with the value of $F_{count} 20.025 > F_{table} 3.12$ Partial wages do not significantly affect the performance of employees, This looks at the coefficient of $T_{count} 0.183 < T_{table} 1, 6651$. While the motivation significantly affects the performance of employees with $Thitung 6.078 > this 1.665$.

Keywords: wages, motivation and employee performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Lata Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang terfokus pada karyawan. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Masalah karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas karyawannya. Mendapatkan karyawan yang baik tidaklah mudah, perusahaan harus bisa mencari karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan harus bisa memberikan imbalan atau hak-hak karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain upah dan motivasi. Upah dan motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Batubara dkk (2013), bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Festina (2016) bahwa upah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmayanti (2014) juga meneliti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Suwati (2013) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hubungan antara upah dan motivasi dengan kinerja karyawan serta adanya perbedaan hasil penelitian, maka variabel ini masih menarik untuk diteliti. Peneliti akan melaksanakan penelitian pada CV Multi Bangunan yang berada di Jl. Letjen Sutoyo No. 133 Jember.

CV Multi Bangunan adalah Perusahaan yang bergerak dibidang beton, dengan memproduksi genteng, paving stones, conblock, buis beton dan lain-lain. CV Multi Bangunan sudah berdiri sejak tahun 1990 dengan fasilitas seadanya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan manajer dan karyawan CV Multi Bangunan, ada beberapa permasalahan dalam perusahaan ini yaitu Berdasarkan penilaian dari manager bahwa ada permasalahan kinerja yang terjadi pada karyawan CV Multi Bangunan diantaranya: berdasarkan kualitas bahwa masih ada karyawan memproduksi dengan hasil yang kurang baik (cacat produk), berdasarkan kuantitas bahwa karyawan memproduksi dengan jumlah yang mengalami fluktuasi, berdasarkan ketepatan waktu bahwa karyawan yang mengambil jam istirahat sebelum waktunya, berdasarkan komitmen kerja bahwa ada karyawan yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, dan berdasarkan efektivitas dan kemandirian bahwa CV Multi Bangunan sangat efektif dalam penggunaan sumber daya serta karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai tugas yang diberikan. Upah yang diberikan masih dibawah UMR Jember. Berdasarkan peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor: 75 tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018, sebesar Rp 1.916.983.-

sedangkan upah yang diberikan CV Multi Bangunan yaitu sebesar Rp. 40.000,- sampai Rp. 60.000,-/ hari dengan jam kerja dari pukul 07.00-16.00 dengan istirahat satu jam. Upah yang diberikan masih lebih kecil dari perusahaan lain yaitu CV Ilham Raya Beton dengan selisih Rp 5.000,- sampai Rp. 10.000,-, tidak ada jaminan kesehatan seperti (BPJS), kebutuhan aktualisasi diri yaitu karyawan tidak dapat mengembangkan kreatifitasnya dalam bekerja. Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Upah dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Multi Bangunan Jember”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah upah dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan?
2. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan ini adalah:

1. Ingin menganalisis pengaruh upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan
2. Ingin menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Ingin menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

1.4 Manfaat Kegiatan

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam mengembangkan ilmu bisnis. dengan kita mendapatkan ilmu-ilmu bisnis maka kita dapat menerapkan dan mengamalkannya.

b. Praktis

Bagi perusahaan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory atau penjelasan sebab akibat. Unit analisis bersifat individu yaitu karyawan CV Multi Bangunan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory. Unit analisis bersifat individu yaitu karyawan CV Multi Bangunan.

Lokasi penelitian di CV Multi Bangunan Jember dan dilaksanakan pada bulan April-Juli 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Multi Bangunan Jember sebanyak 100 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*.

Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan CV Multi Bangunan, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku panduan, jurnal, dan data yang ada di CV Multi Bangunan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen (x) yaitu upah (x1) dan motivasi (x2), kemudian variabel dependen (y) yaitu kinerja karyawan.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif meliputi deskripsi responden, kemudian analisis inferensial yaitu regresi berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Data

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item variabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,2199. Berdasarkan uji reliabilitas nilai koefisien cronbach Alpha seluruh variabel lebih dari r_{tabel} 0,2199. Sehingga item pernyataan seluruh variabel valid dan reliabel.

Data yang diperoleh kemudian dilakukan Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada nilai *Asymp. Sign* lebih dari 0,05 Muhson (2005).

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, data penelitian bebas heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, data penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	Sig
	B	Beta	
(Constant)	16,633		
Upah	0,008	0,017	0,855
Motivasi	0,499	0,580	0,000

Sumber data: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh persamaan analisis regresi berganda yaitu:
 $Y = 16,633 + 0,008 X_1 + 0,499 X_2$

Tabel 4.2
Hasil Uji F Simultan

F_{tabel}	F_{hitung}	Sig
3,15	20,025	0,000

Sumber data: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yaitu 20,025 > 3,15 dengan signifikansi 0,000, artinya upah dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji t Parsial

Variabel	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Upah	1,665	0,183	0,855	Ditolak
Motivasi	1,665	6,078	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan melihat $t_{\text{tabel}} 1,665 > t_{\text{hitung}} 0,183$ dengan nilai signifikan 0,855, hal ini berarti H_2 ditolak. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai $t_{\text{tabel}} 1,665 < t_{\text{hitung}} 6,078$ dengan nilai signifikan 0,000 yang artinya H_3 diterima.

3.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil studi menunjukkan hipotesis 1 (H_1), yang menyatakan upah dan motivasi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Umar (2012) perilaku karyawan secara simultan dengan faktor upah dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H_2) ditolak, artinya variabel upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan CV Multi Bangunan mempunyai pendidikan paling banyak SMP sebesar 41,25%. Karyawan sadar bahwa dengan pendidikan rendah sangat sulit untuk diterima bekerja di perusahaan lain, sedangkan lowongan pekerjaan sangatlah sedikit. Berdasarkan lama bekerja karyawan yang paling banyak yaitu kurang dari 1 tahun sebesar 28,75%, dengan banyaknya karyawan yang baru tersebut karyawan tidak menuntut masalah upah yang diterima. Upah yang diterima Karyawan CV Multi Bangunan tidak memengaruhi kinerjanya karena karyawan jika tidak mempunyai uang bisa meminjam kepada perusahaan serta dengan sistem pembayaran yang

diberikan setiap seminggu sekali yaitu pada hari Sabtu pemasukan yang diterima oleh karyawan tidak terlalu lama untuk menunggu gaji. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang diungkapkan oleh Batubara dkk (2013) bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Festina (2016) yang menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H_3) diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini terjadi karena motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu meningkatkan semangat kerja. Hasil penelitian ini, mendukung teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu Mulyadi (2015:87). Teori Mamik (2008) juga menegaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmayanti (2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel upah dan motivasi berpengaruh secara simultan. Variabel upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kami persembahkan untuk:

- a. Dosen pembimbing skripsi yaitu Dr. Nungky Viana Feranita, ST, MM.;
- b. Pemilik beserta karyawan CV Multi Bangunan.
- c. Para pihak di lingkungan STIA Pembangunan Jember yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dessler, G. 2008. *Human Resource Managemen*. Edisi 11. New Jersey: pearson Education, inc.
- Fillipo Edwin, B. 2006. *Manajemen Personalia*. Jilid dua. Jakarta: Terjemahan, Penerbit Erlangga
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, P.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Ronda Karya.
- Maslow, A. 2006. *On Dominace, self Esteen and Self Actualization*. Ann Kaplan: Maurice Basset.

- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muhson, A. 2005. *Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Diktat Universitas Negeri
- Nurbudiyani, E.M. 2003. *Analisis Hubungan Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi dan Perencanaan Karir dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jakarta: Studi Kasus di Kantor Pusat PT.X. Tesis*. Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen (MM) Universitas Indonusa Esa Unggul.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Index*. Jakarta: Erlangga.
- Terry R George. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. 2009. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Pers

Jurnal

- Batubara, K., Pujangkoro, S., Buchari, ST., 2013. Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Sumatra Utara: *Jurnal Teknik Industri FT. USU*. Vol. 3, No. 5, Hal. 23-28 <https://jurnal.usu.ac.id/index.php/jti/article/view/6140/pdf>. Diakses pada tanggal 12-02-2018. Jam 13.00
- Festina, D.A. 2016. Pengaruh Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pontianak: *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 5, No. 2, Hal. 35-48. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/>. Diakses pada tanggal 10-04-2018.jam 18.00
- Rahmayanti, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Samarinda: *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 2, Hal. 215-229 [http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2014/06/Journal%20Rahmayanti%20\(06-07-14-07-45-43\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2014/06/Journal%20Rahmayanti%20(06-07-14-07-45-43).pdf). Diakses pada tanggal 21-03-2018. Jam 09.00
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Samarinda: *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 1, Hal. 41-55 [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20\(03-19-13-02-50-31\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20(03-19-13-02-50-31).pdf). Diakses pada tanggal 23-01-2018. Jam 19.30