

PENGARUH MOTIVASI, UPAH, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Yacob El Mario
yacob_elmario@yahoo.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)

ABSTRACT

Human is the primary input of a company in producing goods, therefore the improvement of employee productivity requires more attention in order to sustain the business growth of the company and the consistency of the company in the current modern world. This research is meant to analyze and to prove the influence of motivation, salary and leadership to the employee productivity. The population is 40 employees of CV. Pelita Mas Anugrah. The sample collection technique has been done by using saturated sampling technique or total sampling technique, therefore, the entire population becomes the sample of this research. The data analysis technique has been carried out by using multiple linear regressions. The result of this research shows that motivation, salary and leadership has been run in line with the employee productivity in production department of CV. Pelita Mas Anugrah, Gresik. Therefore it can be stated that the productivity of employee performance in production department at CV. Pelita Mas Anugrah, Gresik is totally influenced by motivation, salary and leadership which is in effect in the company.

Keywords: *motivation, salary, leadership, productivity*

ABSTRAK

Manusia merupakan input utama perusahaan dalam memproduksi barang, sehingga peningkatan produktivitas karyawan perlu mendapat perhatian lebih demi mempertahankan pertumbuhan bisnis perusahaan dan konsistensi perusahaan di jaman modern seperti sekarang ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi, upah, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau teknik total sampling, sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, upah, dan kepemimpinan berjalan searah dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah, Gresik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah Gresik sangat dipengaruhi oleh pemberian motivasi, upah, dan kepemimpinan yang berlaku di perusahaan.

Kata Kunci : *motivasi, upah, kepemimpinan, produktivitas*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, yang mengakibatkan perusahaan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam pemenuhan kebutuhan konsumen, perusahaan perlu untuk meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas dan tenaga kerja sangat mempengaruhi hasil output yang dihasilkan oleh perusahaan. Mulyadi (2015:100) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain : motivasi, upah, dan kepemimpinan. 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).

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi produktivitas kerja, adalah upah. Tambunan (2015:197) menyatakan bahwa upah adalah bayaran secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Upah merupakan faktor yang penting bagi karyawan, karena bagaimanapun juga upah merupakan tempat bergantung bagi kelangsungan hidup karyawan beserta keluarganya.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi produktivitas adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam daripada sekedar label atau jabatan yang diberikan kepada seorang manusia. Ada unsur visi, *spirit*, integritas, kapabilitas, serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan (Lensufiie, 2010:04).

CV. Pelita Mas Anugrah merupakan perusahaan swasta yang memproduksi penambal talang merk Super Brand. Maka agar dapat menunjang produksinya dan untuk memenuhi kebutuhan konsumen, perusahaan memerlukan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dengan pemberian motivasi, upah, dan kepemimpinan secara profesional.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah Gresik. 2) Apakah upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah Gresik. 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah Gresik. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain: 1) Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah. 2) Untuk mengetahui pengaruh positif upah terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah. 3) Untuk mengetahui pengaruh positif kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah.

TINJAUAN TEORETIS

Produktivitas Kerja

National Productivity Board (NPB) Singapore, menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan (Sedarmayanti 2011:196), sedangkan menurut Mulyadi (2015:100) produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output. Meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan. Karena manusia (karyawan) adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka manajer harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukan atas beban biaya mereka, tapi atas beban biaya dari waktu yang tebuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

Adapun indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut Mulyadi (2015:105):

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Membangun diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Motivasi

Motivasi menurut Mulyadi (2015:87) adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Menurut Wexley dan Yukl (1997) dalam Tambunan (2015:194) motivasi merupakan suatu proses yang memerlukan perilaku energi dan pengarahan. Pemberian motivasi sangatlah penting, karena pimpinan atau manajer tidak sama dengan karyawan. Seorang manajer tidak bisa melakukan pekerjaannya sendirian, karena keberhasilan kerjanya sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan bawahannya. Disinilah letak pentingnya pemberian motivasi kepada para sumber daya manusia (karyawan) agar tetap dan mau melaksanakan pekerjaan tadi sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki dan juga sesuai dengan standar atau ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Adapun indikator motivasi sebagaimana teori hierarki kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut Mangkunegara (2011:101):

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi

Upah

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Tambunan (2015:197) upah adalah bayaran secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Upah sering diidentikkan dengan gaji, hal ini terjadi mungkin karena gaji dan upah sama-sama merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan. Pada kenyataannya, kedua istilah tersebut mempunyai perbedaan. Menurut Devi (2010:127), membedakan pengertian gaji dan upah sebagai berikut: Gaji (*salary*) biasanya dikatakan upah (*wages*) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatannya lebih tinggi daripada pembayaran kepada pekerja upahan. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus menerus.

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan upah dan gaji terletak pada kuatnya ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya. Upah diberikan kepada karyawan yang ikatan kontrak kerjanya kurang kuat sedangkan gaji diberikan kepada karyawan yang ikatan kontak kerjanya kuat dan memiliki jabatan yang bersifat

administratif. Untuk jangka waktu penerimaan, gaji diberikan secara periodik atau pada setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari atau mingguan.

Adapun indikator upah adalah sebagai berikut Nurbudiyani (2003:114):

- a. Kesesuaian upah dengan pekerjaan yang dilakukan
- b. Kesesuaian upah dengan harapan karyawan
- c. Kesesuaian upah dengan kebutuhan hidup karyawan
- d. Kesesuaian upah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan

Kepemimpinan

Blanchard dan Ridge (2010) dalam Tambunan (2015:45) menyatakan kepemimpinan adalah sebuah kemitraan, salah satunya yang melibatkan *mutual trust* dan rasa hormat diantara dua orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan menurut Northouse (2013) dalam Tambunan (2015:45) menyatakan kepemimpinan adalah proses dimana memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dalam hal ini pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat, serta seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab, terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi mengingat disamping kita banyak pesaing, dan berhadapan langsung dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu, dan tenaga.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Northouse (2013) dalam Tambunan (2015:45) adalah sebagai berikut:

- a. Menghargai karyawan
- b. Melayani karyawan
- c. Adil dan obyektif
- d. Jujur

Penelitian Terdahulu

1. Rumondor (2013)

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 29 orang responden yang berasal dari populasi pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan berdasarkan metode sensus. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Manalu (2014)

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang berusaha menguji hipotesis secara statistik berdasarkan data empirik dari responden dan menjelaskannya secara deskriptif maupun inferensial. Data yang dikumpulkan didapat dengan melakukan *survey* dan mendesain kuesioner sebagai instrumen penelitian. Adapun yang menjadi populasi adalah 54 orang dan jumlah sampel sebanyak 50 orang dengan metode teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan, dan disiplin secara bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah.

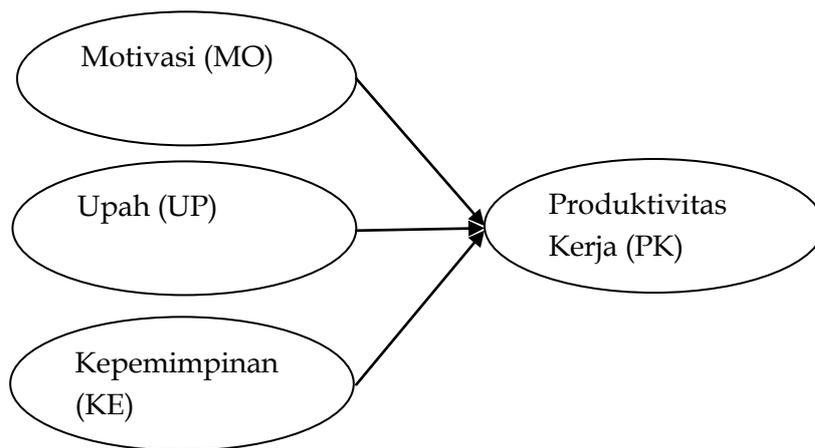
3. Setiadi (2009)

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pada PT. Semarang Makmur, Semarang. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis empiris dengan spesifikasi penelitian inferensial analitik, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari lapangan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara dengan pihak manajemen, sedangkan data sekunder, diperoleh dari bahan pustaka melalui studi dokumen, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Alat analisis pada penelitian ini adalah analisis deskriptif (distribusi frekuensi) dan analisis inferensial (korelasi sederhana yaitu korelasi Rank Spearman), untuk menguji hipotesis digunakan alat uji nilai probabilitas yang akan mengukur nilai probabilitas korelasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat upah dan jaminan social berbanding terbalik dengan produktivitas kerja karyawan PT. Semarang Makmur, Semarang. Dengan demikian tingginya upah dan jaminan sosial tidak menjamin tingginya produktivitas kerja, tetapi hal itu disebabkan oleh faktor lain di luar upah dan jaminan sosial.

4. Sulaeman (2014)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas karyawan kerajinan mebel ukir di Kabupaten Subang, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan unit usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. Penelitian dilakukan terhadap karyawan usaha mebel ukiran kayu yang berjumlah 134 orang dari 20 perusahaan ukiran kayu yang ada di wilayah Kabupaten Subang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory* dengan sampel jenuh pada 20 pengusaha ukiran kayu di Kecamatan Pagaden. Objek penelitian pada penelitian ini adalah produktivitas, upah yang diperoleh karyawan, dan lama kerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis parametrik dengan analisis jalur (*path analysis*). Uji hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji-t maupun secara simultan dengan uji-F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

- 1) Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah.
- 2) Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah.

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metoda kuantitatif adalah pemecahan masalah sekarang yang berdasarkan pada data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis, serta menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metoda kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, upah, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang terdapat pada CV. Pelita Mas Anugrah yang berjumlah 40 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling*, dimana semua anggota populasi yaitu 40 orang karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah dijadikan sampel seluruhnya (Sugiyono, 2012:126).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yakni peneliti mendatangi langsung perusahaan CV. Pelita Mas Anugrah untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Untuk cara pengambilan data, peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV. Pelita Mas Anugrah dibagian produksi.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan yang didasarkan pada sifat atau hal-hal yang dapat didefinisikan, diamati dan diobservasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan bagian produksi pada CV. Pelita Mas Anugrah sehingga bersedia bekerja dengan sadar dan semangat atau tanpa paksaan untuk mencapai target perusahaan.
- 2) Upah adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan CV. Pelita Mas Anugrah karena telah menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- 3) Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan CV. Pelita Mas Anugrah untuk mempengaruhi karyawan bagian produksi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan bagian produksi dalam melakukan pekerjaan, meningkatkan dan menghasilkan barang (*output*) sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016:19).

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$PK = a + b_1MO + b_2UP + b_3KE + e$$

Dimana :

PK = Produktivitas Kerja karyawan (*dependent variable*)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi MO

b₂ = Koefisien regresi UP

b₃ = Koefisien regresi KE

MO = Motivasi kerja (*independent variable*)

UP = Upah (*independent variable*)

KE = Kepemimpinan (*independent variable*)

e = Nilai residu

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yaitu motivasi, upah, dan kepemimpinan secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas (motivasi, upah, dan kepemimpinan) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi F sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014:145). Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sedangkan uji statistik dilakukan dengan perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:103). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai VIF, korelasi antar independen, dan *tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10, nilai korelasi antar independen kurang dari 0,95, dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *Scatterplot*, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji Hipotesis (*t-test*)

Uji hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Motivasi	0,000	0,05	Valid
Upah	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan	0,000	0,05	Valid
Produktivitas kerja	0,000	0,05	Valid

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari hasil yang tertera pada Tabel 1, semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,881	5	0,7	Reliabel
Upah	0,885	4	0,7	Reliabel
Kepemimpinan	0,839	4	0,7	Reliabel
Produktivitas kerja	0,880	6	0,7	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7 hal itu menandakan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Model Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Koefisien Model Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.120	.272		.440	.662
MO	.348	.107	.376	3.249	.003
UP	.504	.100	.576	5.048	.000
KE	.116	.049	.127	2.362	.024

a. Dependent Variabel: PK

Sumber : data primer diolah, 2017

Persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$PK = 0,120 + 0,348MO + 0,504UP + 0,116KE + e$$

Penjelasan dari tiap koefisien akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta (0,120)

Konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (produktivitas kerja) jika seluruh variabel bebas (motivasi, upah, kepemimpinan) bernilai tetap. Dalam hal ini nilai dari produktivitas kerja karyawan sebesar 0,120. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas motivasi (MO), upah (UP), dan kepemimpinan (KE) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat produktivitas kerja (PK) cenderung positif.

b. Koefisien variabel motivasi (0,348)

Koefisien untuk variabel motivasi bernilai positif, hal itu berarti motivasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,348 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

c. Koefisien variabel upah (0,504)

Koefisien untuk variabel upah bernilai positif, hal itu berarti upah memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan pengaruh upah terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,504 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

d. Koefisien variabel kepemimpinan (0,116)

Koefisien untuk variabel kepemimpinan bernilai positif, hal itu berarti kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,116 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

2. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.895	.19810

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4 didapatkan nilai R sebesar 0,950 hal itu berarti bahwa hubungan antara variabel motivasi, upah, dan kepemimpinan terhadap variabel produktivitas kerja secara simultan adalah sangat kuat dan searah, karena nilai R mendekati 1 (satu). Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,895 atau 89,5%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 89,5% variabel motivasi, upah, dan kepemimpinan mempengaruhi variabel terikat produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 5
Hasil Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.198	3	4.399	112.100	.000 ^b
Residual	1.413	36	.039		
Total	14.611	39			

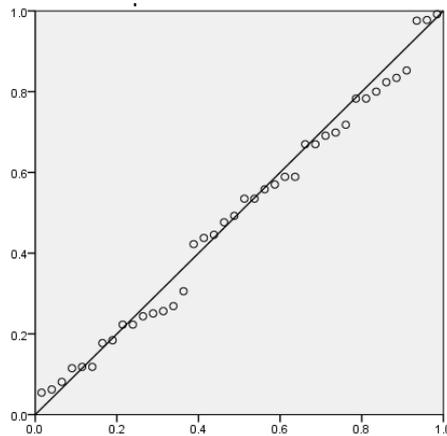
a. Dependent Variable : PK

b. Predictors : Constant, MO, UP, KE

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan bisa melanjutkan ke tahap penelitian selanjutnya karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

Uji Asumsi Klasik
1. Normalitas



Sumber: data primer diolah, 2017
Gambar 2
Grafik Normal Probability Plots

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*

		<i>Standardized Residual</i>
<i>N</i>		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.96076892
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.089
	<i>Positive</i>	.089
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Test Statistic</i>		.089
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil yang tertera pada Gambar 2 dan Tabel 6 dapat dinyatakan bahwa residual pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal karena titik pada grafik normal *probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan juga nilai signifikansi dari *one-sample Kolmogorov-smirnov test* jauh lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200.

2. Multikolinearitas

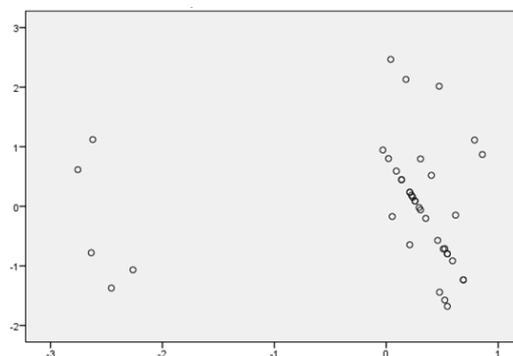
Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		
	Zero-Order	Tolerance	VIF
(Constant)			
MO	.911	.200	4.990
UP	.920	.206	4.850
KE	.243	.932	1.073

a. Dependent Variable : PK
Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 7, nilai *tolerance* semua variabel *independent* bernilai lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF semua variabel *independent* bernilai kurang dari 10, dan nilai korelasi variabel kurang dari 95% maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* atau tidak terjadi multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas



Sumber : data primer diolah, 2017

Gambar 3
Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error				
MO	.348	.107	3.249	.003	0,05	Signifikan
UP	.504	.100	5.048	.000	0,05	Signifikan
KE	.116	.049	2.362	.024	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel: PK
Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan motivasi (MO), upah (UP), dan kepemimpinan (KE) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (PK), karena nilai signifikansi motivasi, upah, dan kepemimpinan lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh motivasi (MO) terhadap produktivitas kerja (PK)

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003. Hasil penelitian ini, senada dengan 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). Kemampuan, kreatifitas, dan kecakapan yang dimiliki karyawan tidak ada artinya jika tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi.

Hal ini berarti bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah Gresik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2014), bahwa motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh upah (UP) terhadap produktivitas kerja (PK)

Berdasarkan hasil penelitian, upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian ini, senada dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Hal ini berarti bahwa pemberian upah yang layak sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah Gresik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2014), bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh kepemimpinan (KE) terhadap produktivitas kerja (PK)

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,024. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama

(Tambunan, 2015:45). Apabila pimpinan perusahaan memiliki kemampuan memimpin (*leadership*) yang baik, maka akan membawa perubahan kehidupan karyawannya menjadi lebih baik lagi (Tambunan, 2015:18), sehingga karyawan merasa diperhatikan dan akan memberikan kemampuannya secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah Gresik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2014), bahwa kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah Gresik ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.
- 2) Bahwa upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila upah yang diberikan kepada karyawan bagian produksi CV. Pelita Mas Anugrah Gresik ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.
- 3) Bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila kemampuan memimpin pimpinan CV. Pelita Mas Anugrah Gresik ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.

Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan terutama kepada pimpinan agar lebih memotivasi lagi kepada para karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.
2. Disarankan bagi perusahaan supaya memberikan upah yang layak kepada para karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.
3. Disarankan kepada pimpinan CV. Pelita Mas Anugrah Gresik meningkatkan kemampuannya dalam memimpin karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Disarankan untuk melibatkan seluruh komponen yang ada pada objek penelitian sehingga dapat menilai seberapa besar produktivitas kerja karyawan, dan juga untuk menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi, L. 2010. *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*. Surabaya.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lensufiie, T. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Esensi Erlangga Group. Jakarta.
- Manalu, E.A. 2014. Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* 1(1).

- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10. PT Remaja Pasda Karya. Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Nurbudiyani, E.M. 2003. Analisis Hubungan Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi dan Perencanaan Karir dengan Produktivitas Kerja Karyawan : Studi Kasus di Kantor Pusat PT. X. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen (MM) Universitas Indonusa Esa Unggul. Jakarta.
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*. Pertama. Andi offset. Yogyakarta.
- Rumondor, V.W. 2013. Motivasi Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA* 1(4): 1042-1052.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Setiadi. 2009. Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang. *Disertasi*. Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan ke 2. Alfabeta. Bandung.
- Sulaeman, A. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika* 13(1): 91-100.
- Tambunan, T.S. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Ketenagakerjaan*. 25 Maret 2003. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279. Jakarta.