

PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN *HOME INDUSTRY* GAMELAN MITRA JAYA MAGETAN

Nisa Nur Hidayah

Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi FPIPS IKIP PGRI Madiun
nisanurhidayah_123@yahoo.com

Abstract. This study aims to determine the remuneration to the home industry Gamelan Mitra Jaya Magetan, to know the motivation of employees working at home industry Gamelan Mitra Jaya Magetan as well as to determine whether or not the influence of remuneration on employee motivation Mitra Jaya Magetan homeindustry. This research is a descriptive study using quantitative methods, data obtained from population samples were analyzed according to the statistical methods used then interpreted. In this research, data collection techniques used by researchers is a questionnaire or questionnaires, observation, and documentation. The population in this study is the overall employees who are in the home industry Gamelan Mitra Jaya Magetan the period March 2015 to May 2015. The sampling technique used is saturated sample in which all the population sampled, namely some 35 employees. These results indicate that the wage is given less good can be seen from the results of the average is equal to 30,31. This happens due to other factors that affect include: the ability of workers, co-workers, supervision, praise, the work itself. T test calculation results obtained tcount results $(9.9076) \geq t_{tab} (1.66691)$ This situation can be said to be no different wage effect on employee motivation in the home industry Gamelan Mitra Jaya Magetan. It can be concluded that the wage effect on employee motivation in the home industry, Mitra Jaya Magetan.

Keywords: Wage, Work Motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian upah pada *home industry* gamelan Mitra Jaya Magetan, untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada *home industry* gamelan Mitra Jaya Magetan serta untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara pemberian upah terhadap motivasi kerja karyawan *home industry* Mitra Jaya Magetan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah angket atau kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berada dalam *home industry* gamelan Mitra Jaya Magetan periode Maret 2015 sampai Mei 2015. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampel jenuh* yang mana semua populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 35 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah yang diberikan kurang baik dapat dilihat dari hasil rata-ratanya yaitu sebesar 30,31. Hal tersebut terjadi akibat faktor lain yang mempengaruhi diantaranya: kemampuan pekerja, sesama pekerja, pengawasan, pujian, pekerjaan itu sendiri. Uji t hasil perhitungan diperoleh hasil $t_{hitung} (9,9076) \geq t_{tabel} (1,66691)$ Keadaan ini dapat dikatakan ada beda pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan pada *home industry* gamelan Mitra Jaya Magetan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan *home industry* Mitra Jaya Magetan.

Kata Kunci: Upah, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam kenyataannya sebuah pekerjaan baik itu usaha yang berjalan dibawah naungan perseorangan ataupun pemerintah, tenaga kerja (buruh/pekerja) merupakan pilar utama yang memiliki kontribusi besar terhadap jalannya aktivitas roda perekonomian, termasuk juga motivasi kerja para karyawan merupakan hal yang berpengaruh pada perusahaan.

Gitusudarmo (dalam Edy Sutrisno, 2011: 111), mengatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Motivasi menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2001 dalam Danang Sunyoto 2013: 191) motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak" motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Home industry* Gamelan Mitra Jaya Magetan".

Adapun penelitian ini diwujudkan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui upah karyawan *Home industry* gamelan Mitra Jaya Magetan.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada *Home industry* Mitra Jaya Magetan
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan *Home industry* gamelan Mitra Jaya Magetan.

KAJIAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja menurut Sjafri Mangkuprawira, (2009: 55) mengatakan: "motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Wayne F. Cascio (dalam Danang Sunyoto, 2013: 11) "motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya, misalnya rasa lapar, haus, dan dahaga". Dari beberapa pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya menumbuhkan dorongan supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran baik itu dilakukan secara sadar ataupun tidak baik itu datang dari diri sendiri atau dari orang lain.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003: 180), faktor-faktor motivasi kerja melibatkan faktor individual dan faktor organisasi.

- 1) Faktor yang sifatnya individual yaitu
 - a. Kebutuhan-kebutuhan (*need*)
 - b. Tujuan-tujuan (*goals*)
 - c. Sikap (*attitudes*)
 - d. Kemampuan-kemampuan (*abilities*)
- 2) Faktor yang tergolong faktor organisasi yaitu
 - a. Pembayaran/gaji (*pay*)
 - b. Kemampuan pekerja (*job security*)
 - c. Sesama pekerja (*co-workers*)
 - d. Pengawasan (*supervision*)
 - e. Pujian (*praise*)
 - f. Pekerjaan itu sendiri (*job itself*)

2. Upah

Ardika Sulaeman (2014: 96) “Upah merupakan suatu imbalan yang diterima para karyawan dari pemberi kerja atau atasan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan”. Tingkat kesejahteraan karyawan dapat diukur dari tinggi rendahnya upah yang diterima masing-masing karyawan.

Malayu S.P. Hasibuan, (2008: 118) “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya”. Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa upah adalah suatu penghargaan atas usaha yang telah dilakukan oleh satu orang atau kelompok yang diberikan biasanya setiap akhir pekerjaan

atau akhir minggu sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

Menurut Moh. As’ad (2012: 93) ada empat sistem upah yang secara umum dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Sistem upah menurut produksi
Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan meng-*upgrade* diri untuk berproduksi lebih banyak.
- 2) Sistem upah menurut banyaknya lamanya kerja
Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia, kegagalan disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu yang sama sebagaimana orang lain, sehingga semua orang adalah sama.
- 3) Sistem upah menurut banyaknya lamanya dinas
Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Jadi upah itu memberikan perasaan aman kepada karyawan yang cukup usia.
- 4) Sistem upah menurut banyaknya kebutuhan.
Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh upah yang diberikan seorang menejer

terhadap karyawan, upah dapat diberikan kepada karyawan sesuai dengan kondisi karyawannya. Upah mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja, upah karyawan pemberiannya dapat dilihat dan dijelaskan mengenai tingkat upah yang diterima karyawan.

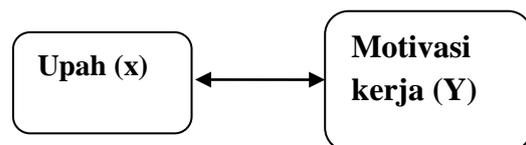
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Magetan khususnya *home industry* gong gamelan Mitra Jaya di depan kantor kecamatan Karangrejo, Jl Raya Maospati Ngawi kab. Magetan Jawa Timur.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Syofyan Siregar (2014: 125) Pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumusan tertentu, pengolahan data meliputi kegiatan *editing*, *codeting*, tabulasi. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif, peneliti ini akan mengambil data dari penyebaran angket, observasi dan dokumentasi. Sugiyono (2010: 61) menjelaskan bahwa ada dua macam variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang

menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu untuk memberi gambaran tentang distribusi data. Statistik deskriptif meliputi rata-rata, minimum, maksimum serta standart deviasi yang bertujuan mengetahui distribusi data yang menjadi sampel penelitian. Penelitian ini mempunyai 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu X1 sebagai upah, Y sebagai motivasi kerja. Hal tersebut dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (independent)

Upah

Waxley & yukl (dalam Moh. As'ad, 2012: 45) “ motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang

tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi”.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Motivasi Kerja

Veithzal Rivai, (2005: 375) “upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan”.

Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Sutrisno Badri, (2012: 31) populasi artinya semua anggota dari kelompok manusia, kejadian, barang, data yang merupakan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 35 orang yang ada pada home industri gamelan Mitra Jaya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan yang bekerja pada *home industri* gamelan Mitra Jaya yang berjumlah 35 orang.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik:

1. Angket/kuesioner

Melalui pemberian angket ini peneliti akan mendapatkan data yang obyektif dari karyawan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah terhadap motivasi

kerja karyawan. Dalam penelitian ini angket digunakan untuk mengukur variabel Y (motivasi kerja karyawan) dan variabel X (upah).

2. Observasi

data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penelitian kedalam suatu sekala bertingkat. Untuk mengamati kejadian yang kompleks dan terjadi serentak di sarankan menggunakan alat bantu misalnya kamera, video tape, dan audio-tape recorder.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data dalam metode dokumentasi dilakukan dengan mengambil data laporan keuangan dan data karyawan per 31 Desember untuk *home industry* Mitra Jaya perusahaan gamelan yang berada di Magetan pada periode tahun 2015.

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian diuji dengan menggunakan regresi linear sederhana. Berikut ini persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

$$Y = a + b X :$$

Dimana :

Y : Variabel Terikat (motivasi kerja)

X : Variabel Bebas (upah)

a : Nilai Intercept (konstan)

b : Koefisien arah Regresi

a: Dihitung dengan Rumus :

$$\frac{\sum y (\sum x^2) - \sum x \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

b: Dihitung dengan Rumus :

$$\frac{\sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana sehingga analisis statistik meliputi pengujian berupa :

a. Uji Korelasi

Korelasi dalam ilmu statistik berarti hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antara dua variabel disebut korelasi bivariat. Koefisien korelasi adalah bilangan yang digunakan untuk mengetahui kuat, sedang dan lemahnya koefisien diantara variabel yang sedang diteliti. (Hartono, 2004: 68).

b. Uji F

Wahid Sulaiman, (2004: 14) uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

c. Uji t

Riduwan, Sunarto (2012: 116) Analisis dalam perbandingan satu variabel bebas dikenal dengan uji t. Tujuan uji t adalah untuk mengetahui perbedaan variabel yang dihipotesiskan.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Variabel Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting dalam menghasilkan barang dan menciptakan suasana yang kondusif. Berikut ini merupakan jawaban pengisian kuesioner variabel Upah (X) pada home

industry mitra jaya magetan dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban angket variabel upah di analisis dengan statistik deskriptif dengan menggunakan *SPSS Versi 16.0* diperoleh hasil bahwa: variabel upah dengan jumlah data N sebanyak 35 karyawan mempunyai deskriptif data sebagai berikut: (a) Jumlah skor total sebesar 1061: (b) Nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 30.31: (c) median sebesar 30.00: (d) modus sebesar 30: (e) standart deviasi sebesar 4,735 (f) nilai minimum sebesar 18: (g) nilai maximum sebesar 40.

Dari analisis diatas yang mendapat nilai diatas rata-rata $\geq 30,31$ sebanyak 45,7% (16 orang) sedangkan yang mendapat nilai dibawah rata-rata $\leq 30,31$ sebanyak 54,3% (19 orang). Artinya 45,7% (16 orang) setuju bahwa upah dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sedangkan 54,3% (19 orang) tidak setuju bahwa upah dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena adanya faktor lain yang mempengaruhi.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja secara optimal dengan mengoptimalkan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan.

Motivasi Kerja Karyawan pada *home industry* Mitra Jaya Magetan berdasarkan jawaban kuesioner variabel upah di analisis dengan statistik deskriptif dengan menggunakan *SPSS Versi* 16.0 diperoleh hasil bahwa: variabel motivasi kerja karyawan dengan jumlah data sebanyak 35 orang memiliki deskripsi data sebagai berikut: (a) jumlah skor total sebesar 1065 (b) Nilai rata-rata hitung (mean) 30.43, (c) Median 30.00, (d) Modus 29, (e) Standar Deviasi 5.376, (f) Nilai Minimum 20 (g) Nilai Maksimum 39.

Dari analisis diatas yang mendapat nilai diatas rata-rata ≥ 30.43 sebanyak 45.7% (16 orang) dan yang mendapat nilai dibawah rata-rata ≤ 30.43 sebanyak 54.3% (19 orang). Artinya 45.7% (16 orang) setuju bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan sedangkan 54.3% (19 orang) tidak setuju bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh upah, karena adanya faktor lain yang mempengaruhi.

Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

a. Uji validitas upah

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur, Dari 12 soal pada angket yang diuji cobakan terdapat 2 soal yang tidak valid, jadi total keseluruhan soal upah yang dapat di ujikan adalah 10 soal valid dan layak yang dapat

digunakan untuk proses pengujian soal. Berdasarkan rekap jawaban responden pada angket upah, hasil dari 10 soal yang valid kepada 35 responden dengan kriteria dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ditetapkan yaitu r_{tabel} 0.334.

b. Uji validitas motivasi kerja

Angket motivasi kerja ini di uji dengan rumus *Product Moment*. Uji Validitas Angket Motivasi Kerja dari 14 item soal yang di uji cobakan kepada 20 orang responden terdapat empat item soal yang tidak valid, sehingga item soal yang valid dan dapat di ujikan sebanyak 10 item soal kepada 35 responden. Hasil uji validitas angket motivasi kerja untuk 10 butir pernyataan yang diujikan kepada 35 responden semua soal valid. Hal itu dapat dilihat pada hasil uji validitas dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,334).

2. Uji Reliabilitas

a. Uji reliabilitas upah

Pengujian reliabilitas untuk angket upah dilakukan dengan menggunakan program *spss for windows 16.0*. diperoleh hasil bahwa : Dari 12 soal pada angket yang diuji cobakan terdapat 2 soal yang tidak valid, jadi total keseluruhan soal upah yang dapat di ujikan adalah 10 soal valid dan layak yang dapat

digunakan untuk proses pengujian soal.

Berdasarkan lampiran 1 rekap jawaban responden pada angket upah, hasil dari 10 soal yang reliabel kepada 35 responden dengan kriteria dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ditetapkan yaitu r_{tabel} 0.334.

b. Uji reliabilitas motivasi kerja

(Imam Ghozali, 2013:47)

“Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Dalam uji reliabilitas yang dilihat bukan nilai koefisien reliabilitasnya, akan tetapi nilai Cronbach’s Alpha. Dari Hasil uji reliabilitas angket motivasi kerja di uji cobakan terhadap 20 orang responden. Dari 14 butir pernyataan yang diujikan terdapat empat item soal yang tidak valid. Sehingga item soal yang layak dan dapat di ujikan sebanyak 10 item soal kepada 35 responden dan diperoleh *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,781.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah pengujian untuk mencari hubungan sekaligus pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan *home industry* mitra jaya magetan.

Untuk uji hipotesis ini digunakan perhitungan manual dan

menggunakan spss for windows 16.0 yang diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji Regresi

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Uji regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana dengan jumlah sampel 35 orang responden.

a. Hipotesis yang diajukan yaitu :

1) Tolak H_0 , apabila $Sig_{hitung} \leq sig_{prob}$ atau $r_{hit} \geq r_{tab}$ berarti ada hubungan yang signifikan antara upah terhadap motivasi kerja karyawan pada *home industry* Mitra Jaya Magetan

2) Terima H_0 , apabila $sig_{hitung} > sig_{prob}$ atau $r_{hit} < r_{tabel}$ berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara upah terhadap motivasi kerja karyawan pada *home industry* Mitra Jaya Magetan.

b. Hasil analisis data.

Dari perhitungan spss dapat diketahui bahwa nilai rhit adalah 0,46 sedangkan nilai rtabel dengan taraf signifikan 5% dengan N sebanyak 35 sebesar 0,334. Hal ini berarti bahwa $r_{hitung} (0,46) \geq r_{tabel} (0,334)$. Keadaan ini dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Uji F/uji Fisher

Uji fisher dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel yang ada pada

upah terhadap motivasi kerja karyawan.

a. Hipotesis

Dalam uji Fisher hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak bila nilai $F_{hit} \geq F_{tabel}$ atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ berarti ada pengaruh antara upah terhadap motivasi kerja karyawan.
- 2) H_0 diterima bila nilai $F_{hit} \leq F_{tabel}$ atau $Sig_{hit} \geq Sig_{prob}$.

b. Hasil analisis data

Dari hasil uji Anova dapat diketahui bahwa nilai F_{hit} sebesar 33,062 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 3,28. Hal ini berarti bahwa $F_{hitung} (33,062) \geq F_{tabel} (3,28)$. Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara keseluruhan antara upah terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Uji t/uji beda/koefisien regresi
Uji t dilakukan untuk mencari beda pengaruh antara setiap variabel yang ada.

a. Hipotesis

- 1) H_0 tolak bila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $Sig_{hitung} \leq sig_{prob}$. Berarti ada beda pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan.
- 2) H_0 terima bila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig_{hitung} \geq sig_{prob}$ berarti tidak ada beda pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan.

b. Hasil Analisis Data

Dari perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) diperoleh Persamaan Regresi Linier Sederhana yaitu:
$$Y = 14,340 + 0,5307 X.$$
Artinya:

a. Apabila upah meningkat sebanyak 1%, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,5307, apabila faktor lain dianggap tetap.

b. Apabila motivasi kerja meningkat sebanyak 1%, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 14,340, apabila faktor lain dianggap tetap.

2) Dalam uji t

Dalam uji t dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut: Variabel upah diperoleh nilai bahwa $t_{hitung} (2,97)$ sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar (1,66691) hal ini berarti bahwa $t_{hitung} (2,97) \geq t_{tabel} (1,66691)$. Hal ini dapat dikatakan bahwa ada beda pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan.

Simpulan Hasil Analisis

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil simpulan sebagai berikut:

- a. Analisis dalam uji korelasi diperoleh nilai r_{hitung} adalah 0,46 sedangkan nilai r_{tabel} pada $N=35$ adalah 0,334 . Hal ini berarti bahwa $r_{hitung} (0,46) \geq$

(0,334), atau dapat dikatakan H_0 tolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian upah dengan motivasi kerja karyawan pada *home industry* mitra jaya magetan.

b. Simpulan Uji Fisher

Dalam uji Fisher diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar (33,062) sedangkan nilai F_{tabel} sebesar (3,28). Hal ini berarti bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($33,062 \geq (3,28)$). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh upah secara keseluruhan terhadap motivasi kerja karyawan pada *home industry* gamelan Mitra Jaya Magetan.

c. Simpulan uji t

Dari hasil analisis yang digunakan dalam uji t:

1) Persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 14,340 + 0,5307X$. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Apabila upah meningkat sebanyak 1%, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,5307, apabila faktor lain dianggap tetap.

b. Apabila upah meningkat sebanyak 1%, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 14,340, apabila faktor lain dianggap tetap.

2) Dalam uji F

Dalam uji F, diperoleh hasil sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil F_{hitung} (33,062) $\geq F_{tabel}$ (3,28) Dengan demikian

H_0 ditolak, artinya ada pengaruh upah secara keseluruhan terhadap motivasi kerja karyawan pada *home industry* gamelan Mitra Jaya Magetan.

3) Dalam uji t

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil t_{hitung} (9,9076) $\geq t_{tabel}$ (1,66691) Keadaan ini dapat dikatakan ada beda pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan pada *home industry* gamelan Mitra Jaya Magetan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan *home industry* Mitra Jaya Magetan. Bukti dari pernyataan tersebut yaitu dari nilai korelasi atau nilai $r_{hitung} = 0,46$ lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,334$.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan terhadap *home industry* Mitra Jaya Magetan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Upah pada *home industry* Mitra Jaya Magetan dikatakan kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif dengan hasil yang sebanyak 45.7% (16 orang) dan yang mendapat nilai dibawah rata-rata ≤ 30.43 sebanyak 54.3% (19 orang).

Artinya 45,7% (16 orang) setuju bahwa upah dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sedangkan 54,3% (19 orang) tidak setuju bahwa upah dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena adanya faktor lain yang mempengaruhi. Hal-hal yang menyebabkan upah kurang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu karena adanya faktor-faktor lain diantaranya: kemampuan pekerja, sesama pekerja, pengawasan, pujian, pekerjaan itu sendiri.

- b) Motivasi Kerja Karyawan pada *home industry* Mitra Jaya Magetan juga dikatakan sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif dengan hasil yang diperoleh sebanyak 45.7% (16 orang) dan yang mendapat nilai dibawah rata-rata ≤ 30.43 sebanyak 54.3% (19 orang). Artinya 45.7% (16 orang) setuju bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh upah sedangkan 54.3% (19 orang) tidak setuju bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh upah, karena adanya faktor lain yang mempengaruhi.
- c) Upah mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada *home industry* Mitra Jaya Magetan. Terbukti dari hasil analisis regresi $Y = 14,340 + 0,5307X$. Artinya ada pengaruh antara upah terhadap motivasi kerja karyawan pada *home*

industry Mitra Jaya Magetan. Dari hasil Uji t, Uji F, dan Uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

Saran

- a. Bagi Home Industri Mitra Jaya

Agar pemberian upah benar-benar berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan maka perlu dipertimbangkan unsur keadilan dan kelayakannya (berkaitan dengan standar hidup) yaitu dengan cara :

- 1) Meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik motivasi yang bersifat finansial maupun non finansial.
- 2) Memberikan rasa aman bagi karyawan dengan pemberian JAMSOSTEK.
- 3) Menjadi pemimpin yang adil dalam mengambil dan membuat segala keputusan.

- b. Bagi pemimpin

Pemimpin sebuah perusahaan/ *home industry* merupakan panutan bagi para pekerja/ karyawannya, jadi perlu adanya beberapa aspek yang perlu diperhatikan. diantaranya yaitu :

- 1) Perlu adanya peningkatan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan pujian dan semangat kepada karyawan atas apa yang telah dikontribusikan untuk perusahaan.
- 2) Perlu adanya peningkatan komunikasi dengan karyawan sehingga dapat terjalin hubungan yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

- 3) Perlu adanya peningkatan kesadaran pemimpin atas apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Bagi karyawan Mitra Jaya
Karya yang dihasilkan *home industry* “Mitra Jaya” sudah sangat bagus, tapi akan lebih baik jika mengasah lagi dalam kreativitasan/ ketrampilan para pekerja/karyawan yang dapat dilakukan dengan cara:
- 1) Dengan menambah reverensi-reverensi dari berbagai model/style yang dapat memicu kerajinan-kerajinan gamelan yang berfariatif Sehingga akan terlihat lebih berbeda dari *home industry* gamelan lainnya
 - 2) Dengan mengadakan pelatihan kerja kepada karyawan, sehingga dapat menciptakan karya-karya baru yang inovatif dan kreatif.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya.
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel ke dalam model persamaan regresi diantaranya adalah variabel manajemen kepemimpinan, dan variabel disiplin kerja yang mempunyai kaitan terhadap motivasi kerja karyawan. selain variabel tersebut juga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anasta Tania Dan Eddy M Sutanto .2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organesasional Karyawan* Pt. Dai Knife Di Surabaya. Agora vol. 1 No. 3.
- Ardika, Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran* Kab. Subang. Trikonomika Vol. 13 No. 1
- Danang, Sunyoto. 2013 *Teori Koesioner Dan Analisis Data SDM (Praktik Penelitian)* Jakarta: CAPS
- Eben Tua Pandapotan. 2013. *Pengartuh Variabel Pendidikan Upah Masa Kerja dan Usia Terhadap Prtoduktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT Gandum Malang)*. Malang Universitas Brawijaya.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen SDM*. Jakarta: Kencana Prenada Nedia Grup.
- Hamid, Darmadi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hani Handoko. 2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya*

- Manusia* Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI.
- Margono. 2010. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ibiriti Kartika Alimuddin. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar*. Universitas Hasanudin.
- Rokhedi Priyo Santoso. 2012. *Ekonomi SDM dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Riduwan Dan Sunarto. 2012. *Pengantar Ilmu Statistika untuk Penelitian: Pendidikan Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis* Bandung: Alfabeta.
- Joko Utomo, Suwardi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kometmen Organesasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Analisis Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, 5 (1)
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Moh, As'ad. 2012. *Seri Ilmu SDM, Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- Sutrisno Badri (2012) *Metode Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Ombak IKAPI.
- Mahesa Dewar. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Sjafari Mangkuprawiro. 2009. *Bisnis, Manajemen, Dan SDM* Bogor: Igb Press Kamnpus IPB Taman Kencana Bogor.
- Melayu Sp. Hasibuan. 2008. *Manajemen SDM*, Jakarta: Bumi Akasara.
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineke Cipta.