

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN UPAH TERHADAP  
KINERJA KARYAWANDI PT. SRI REJEKI ISMAN (SRITEX)  
UNIT SPINNING III SUKOHARJO**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Disusun oleh :

**RIAN HIDAYAT**

**B 100 080060**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN UPAH TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SRI REJEKI ISMAN (SRITEX)  
DIVISI SPINNING III SUKOHARJO.**

Yang disusun oleh:

**RIAN HIDAYAT**  
**B 100 080 060**

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, September 2015

Pembimbing


  
**(Drs. Ma'ruf, M.M.)**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



  
**(Dr. Triyono, SE., M.Si)**

## **ABSTRAKSI**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan upah secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) Unit Spinning III Sukoharjo.

Metode penelitian data menggunakan kuisioner serta studi pustaka. Jumlah responden terdiri dari 100 karyawan dari populasi sebesar 1.000 karyawan PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) Unit Spinning III Sukoharjo. Metode analisis data meliputi uji instrumen penelitian (validitas dan realibilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), dan uji hipotesis (analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan  $R^2$ ).

Kata Kunci: motivasi, kepemimpinan, upah, kinerja

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi merupakan era dimana persaingan antar perusahaan semakin kompetitif, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Perusahaan harus memperhatikan beragam dimensi yang melatarbelakangi eksistensinya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau memenangkan persaingan terhadap kompetitor. Dalam persaingan, perusahaan tidak hanya memperhatikan keunggulan produk yang diproduksi, namun sumber daya manusia yang berkualitas tetap menjadi salah satu prioritas.

Kemampuan sumber daya manusia memiliki peran yang strategis dalam kaitannya sebagai penggerak, penyelenggara kegiatan, perencana, pengubah, serta pengendali sumber daya lainnya. Samsudin (2010: 21) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Untuk itu, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal, yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas, berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, mengoptimalkan kinerja karyawan harus diperlukan. Melalui kinerja yang baik akan meningkatkan produktifitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu

kinerja dapat dijadikan acuan terhadap perkembangan perusahaan secara keseluruhan, melalui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Moeheriono (2012: 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui komentar atau penilaian dari pimpinan, standar kerja, perilaku, absensi, dan hasil kerja dari karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, antara lain, motivasi, kepemimpinan, dan upah.

Motivasi dapat memberikan pengaruh serta mampu mendorong meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya, yang ditunjukkan dengan karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya, serta meningkatkan partisipasi dan komunikasi dalam menyelesaikan permasalahan yang tengah dihadapi perusahaan. Bangun (2012: 312) memberi definisi motivasi sebagai suatu tindakan atau dorongan untuk mempengaruhi orang lain secara sadar agar berperilaku teratur. Ketika motivasi karyawan sedang rendah berimbas pada menurunnya produktifitas, tingginya tingkat absensi, dan tersendatnya proses kerja di perusahaan tersebut. Untuk itu diperlukan upaya yang sistematis dari perusahaan, dalam hal ini pimpinan yang ada di perusahaan tersebut untuk dapat memberi motivasi kepada karyawan, agar mampu menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Faktor selanjutnya adalah kepemimpinan. Kinerja karyawan dapat tercapai secara maksimal, jika pemimpin mampu menjadi konseptor dalam memberikan pengarahan terhadap tugas serta tanggung jawab setiap karyawan. Menurut Mangkunegara (2010: 198) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan.

Pemimpin memiliki tanggung jawab yang luas, sehingga peran seorang pemimpin sangat sentral didalam perusahaan, karena harus membuat rencana-rencana kedepan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik adalah ketika mampu berbaur dengan karyawan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi di lingkungan tempat mereka bekerja dan segera mengambil tindakan terhadap permasalahan yang terjadi, agar tidak mengganggu produktifitas karyawan. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat seperti yang dikemukakan Samsudin (2005: 293) yaitu, keinginan untuk menerima tanggung jawab, dapat berpikir secara objektif, sesuai dengan fakta atau kenyataan yang sebenarnya, memiliki kemampuan mengorganisir yang baik dan memiliki kemampuan dalam berkomunikasi.

Upah adalah imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan, yang digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup serta dapat memberikan penghidupan yang layak dari tempat dia bekerja. Menurut Rivai (dalam Khadarisman, 2005: 379) upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang

diterima karyawan sebagai kompensasi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SRI REJEKI ISMAN (SRITEX) UNIT SPINNING III SUKOHARJO”.

## **2. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan di PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) Unit Spinning III Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan di PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) Unit Spinning III Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis variabel upah berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan di PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) Unit Spinning III Sukoharjo.
4. Untuk menganalisis secara bersama-sama variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) Unit Spinning III Sukoharjo.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai organisasi (Bangun, 2012: 6).

Lebih lanjut Setiawan (2012: 17) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2. Motivasi**

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, peningkatan dan penurunan absensi pada karyawan, dan naik turunnya semangat kerja. Menurut Rivai (2005: 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang abstrak yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Winardi (2001: 6) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia yang dapat dikembangkan



oleh sejumlah kekuatan lain yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

### 3. Kepemimpinan

Seseorang dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana melakukan aktivitas kepemimpinan didalamnya. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012: 340). Menurut Usman (2008: 275) kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi individu atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

### 4. Upah

Kompensasi merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan adalah upah.

Menurut Boone & Kurtz (2002: 433) upah didefinisikan sebagai kompensasi yang diberikan berdasarkan nilai pembayaran per jam atau jumlah keluaran yang dihasilkan. Sedangkan Rivai (2005: 375) mengemukakan bahwa upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi, berupa kompensasi yang langsung diberikan kepada karyawan

berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

## 5. Kinerja

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan dari pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya optimal, untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain karyawan berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan, secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktifitas.

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, seperti standar pekerjaan, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. RuangLingkupPenelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) Jalan KH. Samanhudi No. 88 Sukoharjo, Jawa Tengah. Objek penelitian adalah karyawan PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) Unit Spinning III Sukoharjo dengan desain penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan upah terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) Unit Spinning III Sukoharjo yang berjumlah 1.000 orang. Teknik pengambilan

sampel menggunakan *Simple Random Sampling* (Sampling Acak Sederhana) yaitu pengambilan sampel dengan tidak memilih-milih individu yang dijadikan sampel, sehingga setiap anggota populasi berpeluang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan adalah 100 responden.

### **3. Data dan Sumber Data**

#### **1). Data Primer**

Data primer didapatkan melalui pengisian angket atau kuisioner oleh beberapa karyawan yang dijadikan sampel.

#### **2). Data Skunder**

Data skunder adalah data yang diperoleh atau didapatkan dari pihak lain melalui studi kepustakaan berupa literatur-literatur media cetak maupun informasi data pustaka yang berasal dari PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) Sukoharjo terkait dengan jumlah karyawan, karakteristik karyawan yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, sistem pengupahan, jam kerja, struktur organisasi maupun profil perusahaan yang mendukung penelitian tersebut.

### **4. Metode Analisis Data**

Data kuantitatif yang digunakan meliputi uji Instrumen (validitas dan realibilitas), uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi) dan uji Hipotesis.

### **D. HASIL PENELITIAN**

Berikut dijelaskan hasil dari penelitian terkait dengan pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan upah terhadap kinerja karyawan:

1. Dari penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Rejeki Isman (Sritex).
2. Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dari hasil perhitungan yang didapatkan  $t_{hitung} = 3,846 > t_{tabel} = 1,985$ , variabel kepemimpinan dari hasil perhitungan yang didapatkan  $t_{hitung} = 3,632 > t_{tabel} = 1,985$ , dan variabel upah dari hasil perhitungan yang didapatkan  $t_{hitung} = 4,907 > t_{tabel} = 1,985$  menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Rejeki Isman (Sritex), dan hasil menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji F dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} = 96,134 > F_{tabel} = 2,70$  hal tersebut membuktikan hipotesis pertama yaitu faktor motivasi, kepemimpinan, dan upah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Sri Rejeki Isman (Sritex).
4. Dari hasil analisis  $R^2$  menjelaskan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan upah sebesar 75%, sedangkan sisanya sebanyak 25% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

#### **E. SARAN-SARAN**

1. Perusahaan diharapkan memberikan perhatian khusus terhadap kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan menambah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain faktor-faktor yang sudah diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Boone, Louise E. dan David L. Kurtz. 2002. *Pengantar Bisnis*, Jilid 2. Terjemahan Fradiansyah. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Farlen, Frans. 2011. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors, Tbk. Samarinda”. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khadarisman, M. 2005. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurzaman, Kadar. 2013. *Manajemen Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen SDM*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sari, Floriana. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Cimbuleuit dan Apartemen Bandung". *Skripsi*. Bandung: Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan.
- Setiawan, Toni. 2012. *MSDM, Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktifitas*. Jakarta: Platinum.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widyaningsih, Nesty. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Upah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Jepara". *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Winandi. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.