

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN UPAH TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PERCETAKAN CV. HASAN PRATAMA DI KARANGANYAR**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

ARIEF KURNIAWAN AMSRI
NIM. B 100 090 194

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:
**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN UPAH TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PERCETAKAN CV. HASAN PRATAMA DI KARANGANYAR**

Yang ditulis oleh :

Nama : ARIEF KURNIAWAN AMSRI

NIM : B 100 090 194

Pendandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Februari 2014

Pembimbing Utama


(Drs. H. Ma'ruf, MM)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Triyono, M.Si)

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui promosi jabatan dan upah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama; untuk mengetahui promosi jabatan dan upah berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama dan untuk mengetahui manakah yang lebih dominan promosi jabatan dan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama.

Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang disesuaikan dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang diajukan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun dan karyawan yang mampu memberikan informasi dengan baik dan benar. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja; Variabel upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil uji F diketahui H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama variabel variabel promosi jabatan (X_1) dan upah (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y).

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Upah dan Produktivitas Kerja

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Hal ini untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi serta manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diangkat menjadi pekerja pada sebuah organisasi/perusahaan, pada dasarnya berarti keputusan untuk memberi upah kepada yang bersangkutan. (Sutrisno, 2009: 3)

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi

pada masing-masing organisasi. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan-kegiatan SDM, seperti pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan. (Rivai, 2005: 13).

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan dan upah yang diberikan kepada karyawan pada umumnya bersifat Gross (Brutto), dimana pajak penghasilan ditanggung oleh karyawan. Untuk itu perusahaan melaksanakan perhitungan, penyetoran dan melaporkan Pajak Penghasilan seluruh karyawan sebagaimana dimaksud oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah tersebut diberikan kepada seorang pekerja merupakan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya untuk kepentingan bisnis organisasi/perusahaan yang mengangkat atau memperkerjakannya (Nawawi, 1996 dalam Wibawanti, 2009: 2).

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi system upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk system upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama. Upah lembur merupakan kerja yang dilakukan oleh karyawan di luar jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, atau bekerja pada hari istirahat mingguan / libur resmi. (Winardi, 2001:373).

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, tetapi penulis hanya ingin meneliti yaitu faktor promosi jabatan dan upah pada Perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama di Karanganyar

C. Perumusan Masalah

1. Apakah promosi jabatan dan upah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama ?
2. Apakah promosi jabatan dan upah berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama?
3. Manakah yang lebih dominan promosi jabatan dan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama?

D. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui promosi jabatan dan upah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama
2. Untuk mengetahui promosi jabatan dan upah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama
3. Untuk mengetahui manakah yang lebih dominan promosi jabatan dan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Percetakan CV. Hasan Pratama

E. Metode Penelitian

1. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

- a. Populasi

Populasi adalah “Keseluruhan subyek penelitian” (Suharsimi Arikunto, 2002:108). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Hasan Pratama di Karanganyar yaitu berjumlah 150 Karyawan.

- b. Sampel

Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diselidiki” (Suharsimi Arikunto, 2002:109). Dalam pengambilan sampel merujuk pada pendapat Suharsimi Arikunto bahwa peneliti mengambil sampel dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden dengan berdasarkan

pertimbangan apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10% sampai 15%, atau 20% sampai 25%. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebagai sampel adalah 100 responden.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang disesuaikan dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang diajukan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun dan karyawan yang mampu informasi dengan baik dan benar.

F. Analisa Data

1. Uji Hipotesis

a. Analisa Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel independen, yaitu promosi jabatan (X_1), dan upah (X_2) terhadap produktivitas kerja. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 11.5 koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah :

$$Y = 3,011 + 0,476 X_1 + 0,347 X_2$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta bernilai positif sebesar 3,011, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel promosi jabatan dan upah positif maka meningkatkan produktivitas kerja.

Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X_1) sebesar 0,476 yang artinya variabel promosi jabatan meningkatkan produktivitas kerja.

Koefisien regresi variabel upah (X_2) sebesar 0,347 yang berarti variabel upah meningkatkan produktivitas kerja.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

- 1) Uji pengaruh variabel promosi jabatan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil diketahui H_0 ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ($7,634 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja atau karena $t.sig$ (0,000) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- 2) Uji pengaruh variabel Upah (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil diketahui H_0 ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ($4,758 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja atau karena $t.sig$ (0,000) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel promosi jabatan (X_1) dan upah (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil diketahui Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79,742 > 4,00$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel variabel promosi jabatan (X_1) dan upah (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y).

d. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka dapat diperoleh R^2 sebesar 0,612, berarti variasi perubahan variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel variabel promosi jabatan (X_1) dan upah (X_2) sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya sebesar 38,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil diatas diperoleh bahwa variabel promosi jabatan H_0 ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ($7,634 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja atau karena $t.sig$ ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Variabel upah diperoleh hasil H_0 ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ($4,758 > 2,000$) maka hal ini menunjukkan bahwa upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja atau karena $t.sig$ ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79,742 > 4,00$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel variabel promosi jabatan (X_1) dan upah (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y).

H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh hasil :

1. Regresi Linear Berganda, sebagai berikut :

$$Y = 3,011 + 0,476 X_1 + 0,347 X_2$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta bernilai positif sebesar $3,011$, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel promosi jabatan dan upah positif maka meningkatkan produktivitas kerja. Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X_1) sebesar $0,476$ yang artinya variabel promosi jabatan meningkatkan produktivitas kerja. Koefisien regresi variabel upah (X_2) sebesar $0,347$ yang berarti variabel upah meningkatkan produktivitas kerja.
2. Hasil uji t diketahui variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja atau karena $t.sig$ ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$ (α) maka secara signifikan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja; variabel upah mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap produktivitas kerja atau karena t_{sig} (0,000) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

3. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79,742 > 4,00$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel variabel promosi jabatan (X_1) dan upah (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y).
4. Berdasarkan hasil tersebut variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang paling dominan yaitu dengan nilai beta sebesar 0,553 sedangkan untuk variabel upah dengan nilai beta sebesar 0,345

I. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terbatas pada variabel yang diteliti yaitu promosi jabatan dan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja
2. Penelitian ini terbatas pada jumlah sampel yaitu sebanyak 100 responden.

J. Saran

1. Sebaiknya bagi perusahaan terus meningkatkan tingkat upah agar dapat mempengaruhi hasil produktivitas kerja para karyawannya
2. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya menambah variabel yang diteliti selain variabel promosi jabatan dan upah dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi 4, Rineka Cipta: Jakarta
- Baldry, Amaratunga, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Andi Offset, Yogyakarta
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2004. *Statistik Induktif*. Edisi 4. : BPFE Yogyakarta.
- Gujarati, DN. 2001. *Basic Econometrics*, Third, Mc Graw Hill. Newyork.
- Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Cet Ke-7 Edisi Revisi. Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalialia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Indriantoro dan Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama, BPFE. Yogyakarta.
- Mulyono, Agus dan Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen Operasi. Edisi Kedua*. BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Penerbit : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, Husein, 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibawanti, 2009. Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Home Industri Kripik Buah "Aisyah" Batu). Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.