

# **PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP HASIL PRODUKSI PADA PERUSAHAAN GENTENG TH. SOKKA KEBUMEN**

**Ida Supita**

Pendidikan Ekonomi, FKIP

Universitas Muhammadiyah Purworejo

idasupita@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : ada tidaknya pengaruh yang positif antara sistem pengupahan terhadap hasil produksi karyawan, (2) ada tidaknya pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap hasil produksi karyawan, (3) ada tidaknya pengaruh yang positif antara sistem pengupahan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap hasil produksi pada perusahaan genteng TH. SOKKA Kebumen. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif antara sistem pengupahan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap hasil produksi pada perusahaan genteng TH. SOKKA Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan genteng TH. Sokka Kebumen yang berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket/metode kuesioner dan metode interview/wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan taraf sig < 0,05. Dari hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa variabel sistem pengupahan secara positif mempengaruhi hasil produksi sebesar 19,18% dengan  $r_{x_1y}$  sebesar 0,438 < 0,05 dan t sebesar 2,535. Variabel disiplin kerja secara positif mempengaruhi hasil produksi sebesar 15,92% dengan  $r_{x_2y}$  sebesar 0,399 < 0,05 dan t sebesar 2,258. Hasil analisis regresi ganda diperoleh koefisien regresi (R) sebesar 0,617 (F = 8,303 < 0,05) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,381. Besarnya sumbangan sistem pengupahan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap hasil produksi karyawan sebesar 38,10% dan 61,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi  $Y = 17,738 + 0,328X_1 + 0,319 X_2$  dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

**Kata Kunci : Sistem Pengupahan, Disiplin Kerja, Hasil Produksi.**

## **A. PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia pada saat sekarang ini, terutama dalam bidang kegiatan usaha mengalami pertumbuhan yang sangat cepat. Munculnya perusahaan-perusahaan baru khususnya yang sejenis, semakin menambah ketatnya persaingan antar perusahaan. Oleh karena itu masing-masing perusahaan dituntut untuk seefisien mungkin dalam menggunakan faktor-faktor

produksinya, karena peranan yang penting maka sistem pengupahan yang diberikan tenaga kerja perlu diperhatikan sebaik-baiknya agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. "Perusahaan ialah suatu kesatuan organisasi yang mengorganisir faktor-faktor produksi dengan tujuan memproduksi." (Buchari Alma, 2010 : 37). "Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem." (Sonny Sumarsono, 2009 : 151). Apabila sistem pengupahan yang dibuat perusahaan cukup memadai, maka dapat membantu meringankan beban karyawan dan mendorong karyawan untuk tetap semangat dalam meningkatkan disiplin kerjanya. "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional." (T. Hani Handoko, 2008 : 208).

Hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : "apakah ada pengaruh yang positif antara sistem pengupahan dan disiplin kerja terhadap hasil produksi karyawan?". Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sistem pengupahan dan disiplin kerja terhadap hasil produksi karyawan.

Penelitian ini didasari oleh penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Agung Sigit P. tentang hubungan tingkat upah dengan hasil produksi pada perusahaan genteng HM. SOKKA Kebumen tahun 2002. Dan penelitian yang dilakukan oleh Defri Maulana tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan toko kue HARAPAN di Purworejo tahun 2010, kedua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan genteng TH. SOKKA Kebumen dari bulan Juni 2013 sampai dengan bulan Juli 2013.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan genteng TH. Sokka Kebumen yang berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket/metode kuesioner dan metode interview/wawancara. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif yaitu analisis regresi ganda, korelasi parsial dan uji F.

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa sistem pengupahan mempunyai pengaruh yang positif terhadap hasil produksi. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi antara variabel sistem pengupahan dengan variabel disiplin kerja karyawan diperoleh (R) sebesar 0,328 (F = 8,303 dengan sig = 0,002 < 0,005) dengan demikian hipotesis diterima.

Untuk variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap hasil produksi karyawan. Hal ini dibuktikan dari analisis regresi antara variabel disiplin kerja dengan variabel hasil produksi karyawan diperoleh (R) sebesar 0,319 (F = 8,303 dengan sig = 0,002 < 0,005) dengan demikian hipotesis diterima.

Berdasarkan analisis kuantitatif diperoleh hasil sebagai berikut :

#### 1. Analisis Regresi Ganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Ganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	17.738	6.992		2.537	.017			
x1	.328	.129	.403	2.535	.017	.514	.438	.384
x2	.319	.141	.359	2.258	.032	.483	.399	.342

a. Dependent Variable: y  
 Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil data tabel 1, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 17,738 + 0,328 X_1 + 0,319 X_2$$

Artinya : 1) Nilai konstanta (a) tersebut bernilai positif dengan demikian jika  $X_1$  dan  $X_2$  masing-masing 0 maka  $Y = 17,738$ . 2) Nilai koefisien ( $b_1$ ) bertanda positif artinya jika  $X_1$  naik satu satuan dan  $X_2$  tetap, maka  $Y$  naik sebesar 0,328 satuan. 3) Nilai koefisien ( $b_2$ ) bertanda positif artinya jika  $X_2$  naik satu satuan dan  $X_1$  tetap, maka  $Y$  naik sebesar 0,319. 4) Memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil produksi karyawan.

## 2. Korelasi Parsial

- a. Besarnya  $t_{hitung} = 2,535$  dengan  $sig = 0,017$ . Sehingga sistem pengupahan memberi pengaruh terhadap hasil produksi karyawan sebesar 19,18 %. Karena  $sig 0,017 < 0,05$  maka dapat dikatakan signifikan, artinya pengaruh sistem pengupahan ( $X_1$ ) terhadap hasil produksi karyawan ( $Y$ ) diterima.
- b. Besarnya  $t_{hitung} = 2,258$  dengan  $sig = 0,032$ . Sehingga disiplin kerja memberi pengaruh terhadap hasil produksi karyawan sebesar 15,92%. Karena  $sig 0,032 < 0,05$  maka dapat dikatakan signifikan, artinya pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap hasil produksi ( $Y$ ) diterima.

## 3. Uji F

**Tabel 2. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	636.033	2	318.016	8.303	.002 <sup>a</sup>
Residual	1034.134	27	38.301		
Total	1670.167	29			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil data tabel 2, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,303 dengan  $sig = 0,002$  karena  $sig = 0,002 < 0,05$  maka dapat dikatakan signifikan, berarti sistem pengupahan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap hasil produksi. Besarnya pengaruh sebesar 38,10%.

#### **D. SIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa “sistem pengupahan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap hasil produksi baik secara individu maupun simultan”.

Saran yang dapat diberikan sebagai berikut : (1) Bagi pihak perusahaan sebagai masukan yang baik untuk selalu memberikan pengupahan yang layak dan wajar agar dapat memotivasi karyawan di dalam bekerja, mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran demi tercapainya tujuan perusahaan. (2) Bagi karyawan hendaknya dapat menjalankan norma-norma kedisiplinan yang telah ada, sehingga dipastikan tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alma, Buchari. 2010. *Pengantar Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

