



Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah, Kedisiplinan Kerja Karyawan

Wida Wulandari¹, Nuril Lailiyah²

¹ Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya,
widawulandari@unesa.ac.id

² Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Tulungagung,
nurillailiyah@gmail.com

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam menghasilkan laba, sehingga penting sekali perusahaan untuk memahami dan menjaga agar produktivitas kerja karyawan stabil. Produktivitas karyawan dipengaruhi banyak faktor termasuk didalamnya adalah besaran kompensasi karyawan, motivasi kerja karyawan, serta kedisiplinan kerja karyawan menjadi penentunya. Tujuan penelitian adalah menguji signifikansi motivasi, upah, kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan konveksi serta mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebanyak 35 orang digunakan sebagai sampel penelitian yang menggunakan teknik pemilihan sampel yaitu *Non-Probability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis data yang terkumpul dengan bantuan *software* SPSS 16.0. Kemudian, pengujian data menunjukkan bahwa motivasi, upah dan kedisiplinan masing – masing berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan. Sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat jika motivasi karyawan dalam bekerja tinggi, upah yang diberikan layak dan karyawan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata Kunci: Motivasi, Upah, Kedisiplinan, Produktivitas

Abstract

Employee work productivity is very influential on the company's performance in generating profits, so it is most important for companies to understand and maintain stable employee work productivity. Employee productivity is influenced by many factors including the amount of employee compensation, employee work motivation, and employee work discipline to determine it. The purpose of the study was to test the significance of motivation, wages, discipline and on the work productivity of convection company employees and find out the variables that most influence on employee work productivity. In this study, there were 35 convection business employees. The sampling technique in this study is a *Non-Probability Sampling* technique with a saturated type of sampling. Multiple linear regression analysis using SPSS 16.0 software. Research results show that motivation, wages, and discipline each have a significant effect and have a positive relationship with employee work productivity. So that employee work productivity will increase if employee motivation at work is high, wages given are decent and employees are disciplined in carrying out their work.

Keywords: Motivation, Wages, Discipline, Productivity

PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu sumberdaya memainkan fungsi utama dalam sebuah perusahaan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk terus bertahan dan berkembang di masa depan. Dengan kata lain, individu yang mendukung perusahaan di tingkat atas, menengah, dan bawah mempengaruhi kekuatannya. Perusahaan, secara umum, mengantisipasi sumber daya manusia yang cakap, cakap, dan terampil yang ingin bekerja keras dan ingin mencapai hasil pekerjaan yang ideal.

Pemanfaatan manusia dalam suatu kegiatan perekonomian atau kegiatan produksi pada perusahaan salah satunya adalah sebagai karyawan atau pekerja baik pada manajemen paling bawah, manajemen tengah atau pada puncak manajemen. Disaat para pekerja memiliki perasaan yang tenang dan semangat atau ada kebersatuan antara karyawan dengan tempat ia bekerja baik dalam masyarakat itu sendiri atau lokasi dimana ia bekerja maka akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan kewajibannya sebagai karyawan. Dari sudut pandang psikologis, kenyataan menunjukkan bahwa motivasi kerja seorang pekerja, yang mendorongnya, memiliki pengaruh besar pada apakah ia merasa bersemangat atau senang dengan pekerjaannya.

Pekerjaan didefinisikan sebagai melakukan tugas-tugas dengan tujuan menghasilkan atau berkontribusi pada perolehan pendapatan atau laba selama periode kerja yang harus tidak terputus dan berurutan. 1 Manusia dan pekerjaan adalah bagian kehidupan yang tidak terpisahkan karena pekerjaan membantu individu hidup lebih terarah. orang yang bekerja untuk sebuah organisasi karena termotivasi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Refleksi paling sederhana dari motif mendasar organisasi adalah sesuatu yang memotivasi seorang pekerja untuk bekerja di sana.

Motivasi adalah kekuatan yang benar-benar akan menciptakan perilaku, itu adalah sesuatu yang memainkan peran penting dalam meningkatkan aktivitas kerja. Motivasi kerja karyawan adalah kemauan untuk bekerja yang dihasilkan dari dorongan internal. Karyawan yang peduli karena integrasi secara keseluruhan daripada persyaratan individu. Selain itu, motivasi dalam konteks saat ini mengacu pada proses psikologis meminta, membimbing, mengembangkan, dan mengarahkan kegiatan sukarela yang mengarah pada tujuan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan motivasi agar dapat mendorong produktivitas kerja karyawan.

Gaji adalah pembayaran yang dilakukan sebagai imbalan atas waktu yang dihabiskan di tempat kerja. Sedangkan upah adalah pembayaran yang dilakukan kepada orang-orang yang mendapatkan pekerjaan dengan imbalan memproduksi barang atau jasa. Jadi, sesuai dengan teori produktivitas, bagaimana kualitasnya seorang karyawan dapat dilihat dari indikator kapasitas produksinya. Sehingga, para bos atau pemilik perusahaan menentukan besaran gaji atau upah atau kompensasi atas kerja keras seorang karyawan adalah dihitung dari banyaknya dan kualitas pekerjaan yang telah diselesaikannya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pencarian *literature* telah ditemukan berkaitan dengan variabel – variabel yang diteliti yaitu produktivitas kerja, motivasi upah dan kedisiplinan kerja. Hasil penelitian yang dipaparkan oleh Weni Yunarsi bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi perusahaan (Yunarsi, 2019). Hal yang sama juga dihasilkan oleh penelitian berikutnya yaitu Primanda & Azzuhri, bahwa motivasi kerja karyawan PT Varia Usaha berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aryo Primanda & Misbahuddin Azzuhri, 2013). Namun beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang

ditulis oleh Rahmat Hidayat yang telah menunjukkan bukti bahwa motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja atau produktifitas karyawan (Hidayat, 2021). Hal ini juga sebelumnya telah ditemukan Muhammad Abdillah Syawal pada penelitiannya bahwa motivasi yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi kinerjanya atau produktifitasnya (Syawal, 2018). Hal ini menunjukkan perlunya pembuktian atas penelitian terdahulu yang menyajikan hasil yang berbeda pada masing – masing obyek penelitiannya.

Selanjutnya variabel upah atau kompensasi kerja yang diberikan untuk karyawan telah dibahas pada hasil penelitian yang ditulis oleh Purnawati et al yang menyatakan bahwa kompensasi keuangan dalam hal ini upah memberikan dampak positif terhadap kinerja atau produktifitas karyawan PT Indo Bali Negara (Purnawati et al., 2020) . Namun berbeda dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri yang menyatakan bahwa kompensasi yang didapatkan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan secara langsung tidak mempengaruhi signifikan kinerja karyawan (Mundakir & Zainuri, 2018). Kesenjangan hasil penelitian ini mendorong peneliti untuk membuktikan kebenaran atas hasil keduanya dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda.

Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang diharapkan ada pada diri karyawan sehingga ada maupun tanpa adanya pengawasan dari atasan, karyawan akan bekerja dengan baik. Berkaitan dengan kinerja karyawan, beberapa hasil penelitian disajikan yaitu Nurlianti menuliskan bahwa kedisiplinan karyawan memiliki dampak yang baik dan kuat terhadap kinerja karyawan (Nurlianti et al., 2017). Penelitian yang dilakukan Syarkani pada PT. Panca Konstruksi di Banjar menghasilkan bahwa kedisiplinan kerja karyawannya memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktifitas karyawan (Syarkani, 2017). Namun hal penelitian tersebut berbeda terhadap artikel yang dipublikasikan oleh Satedjo dan Kempa di PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura yang menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan kerja karyawannya tidak berpengaruh terhadap produktifitasnya. Sehingga perlu dilakukan pembuktian hasil penelitian pada obyek penelitian yang dilakukan di tempat berbeda.

METODE

Analisis kuantitatif dipilih dengan tujuan membuktikan pengaruh masing – masing variabel baik variabel terikat maupun variabel bebas yang diuji pada penelitian ini, khususnya pengaruh disiplin, upah, dan motivasi yang dirasakan oleh karyawan suatu perusahaan terhadap produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan. Studi kasus konveksi Shabina dari sudut pandang ekonomi karyawan. Dalam bentuk penelitian ini, tipe asosiatif digunakan. Mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel adalah tujuan dari studi asosiatif. Dengan menggunakan analisis asosiatif ini, kita dapat membuat hipotesis yang menjelaskan, meramalkan, dan mengatur suatu fenomena.

Populasi adalah 35 karyawan Shabina yang berpartisipasi dalam penelitian. Dari segi komposisi dan atributnya, sampel tersebut cocok dengan masyarakat. Perusahaan busana Shabina diwakili oleh 35 karyawan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metodologi pengambilan sampel non-probabilitas yang disebut sampling saturasi, yang melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, kajian pustaka, angket, dan kisi-kisi instrumen penelitian. Proses pengelompokan data didasarkan pada variabel dan jenis responden berdasarkan semua data responden, penyajian data untuk setiap variabel

yang digunakan dalam penelitian, kemudian menguji atau memperperkirakan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang diajukan, dan menentukan keakuratan data, termasuk reliabilitas dan validitasnya, dikenal dengan istilah analisis data. Beberapa contoh uji asumsi klasik, sebagai berikut uji normalitas data, uji multikolinearitas data, uji heteroskedastisitas data, dan uji autokorelasi data.

Regresi digunakan untuk memperkirakan dua atau lebih variabel prediktor dan variabel kriteria serta untuk menghitung pengaruh dari dua variabel kriteria. Regresi dimanfaatkan juga dalam hal mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel prediktor serta variabel kriteria. Pengujian hipotesis menggunakan alat uji statistik SPSS 16.0. Persamaan utama regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Informasi:

Y = Variabel dependen (produktivitas kerja)

A = Nilai Konstan

b1 b2 = Koefisien

X1 = variabel bebas (motivasi)

X2 = variabel bebas (upah)

X3 = variabel bebas (disiplin)

E = Nilai e

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap item menjalani uji validitas yang melihat validitas masing-masing variabel. Untuk memastikan item instrumen valid atau tidak, digunakan uji validitas. Menggunakan derajat kebebasan (df) dan rumus $df=n-2$, dengan keterangan n adalah jumlah sampel, validitas indikator diperiksa pada pengujian data disini. Ini memberikan df yang digunakan, $35-2 = 33$, dengan alfa 5% dan nilai tabel 0,282.

Diketahui nilai r hitung untuk semua komponen indikator yang menjelaskan variabel motivasi hasilnya adalah diatas dari nilai r tabel berdasarkan temuan uji validitas yang telah dilakukan yaitu indikator pertama 0,772, indikator kedua 0,697, indikator ketiga 0,474, indikator keempat 0,498, indikator kelima 0,462. Hasil tersebut menunjukkan masuk akal bahwa ukuran – ukuran atau indikator motivasi yang dibuat dalam mengukur variabel pada penelitian ini dapat diandalkan pengukurannya. Nilai r hitung masing-masing indikator variabel upah lebih besar dari nilai r tabel yang diketahui berdasarkan pengujian validitas variabel kedua yaitu indikator pertama 0,596, indikator kedua 0,494, indikator ketiga 0,497, indikator keempat 0,681, indikator kelima 0,533. Kesimpulannya, maka semua indikator upah yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat dijelaskan. Telah dibuktikan melalui uji validitas bahwa semua indikator variabel disiplin kerja memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari nilai r tabel yaitu indikator pertama 0,596, indikator kedua 0,494, indikator ketiga 0,497, indikator kelima 0,681, indikator keenam 0,533. Hal ini menjelaskan bahwa semua indikator kedisiplinan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

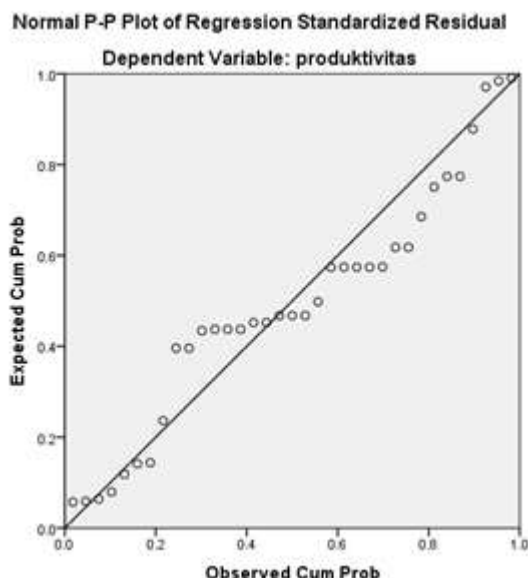
Dengan adanya pengujian validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai r estimasi masing-masing variabel indikatif produktivitas kerja lebih besar dari nilai r tabel, yaitu indikator pertama 0,795, indikator kedua 0,585, indikator ketiga 0,648, indikator keempat 0,656, indikator

kelima 0,713. Pada hasil yang muncul dari pengujian data, membuktikan bahwa semua indikator yang digunakan menjelaskan variabel produktifitas dalam penelitian ini menuju kesimpulan bahwa dapat diandalkan pengukurannya.

Skor atau skala pengukuran keandalan dapat dicirikan sebagai konsistensi dan stabilitasnya. Pengujian data atau reliabilitas pada data yang telah dikumpulkan, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai Alpha Cronbach lebih baik dari 0,60, atau $0,783 > 0,60$, menunjukkan keandalan. Misalnya, nilai variabel disiplin kerja diketahui lebih besar dari 0,60, yaitu $0,776 > 0,60$, yang menunjukkan bahwa variabel upah kerja dapat diandalkan. Demikian pula nilai variabel produktivitas diketahui lebih besar dari 0,60, yaitu $0,861 > 0,60$, yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas dapat diandalkan.

Sebagaimana ditentukan oleh Uji Satu Sampel Kolmogrov-Smirnov, nilai probabilitas atau Asmp. Sig (2-ekor). Untuk pengambilan keputusan menggunakan kriteria berikut, nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam hal ini menggunakan tingkat signifikansi = 5%): 1) Jika tingkat signifikansi, tingkat probabilitas, atau nilai tanda di bawah 0,05, distribusi data tidak normal; 2) Sig. nilai, signifikansi, atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan distribusi data normal.

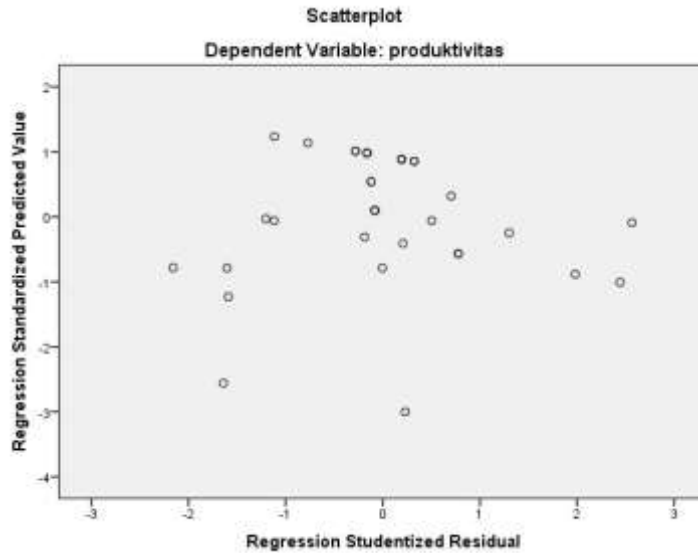
Temuan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai signifikan pada Asmp. Sig. (2-tailed) adalah 0,440. Model regresi ini berdistribusi teratur dan memenuhi syarat normalitas karena signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,440 > 0,05$).



(Sumber: Data primer, 2018)

Gambar 1 *P.P Plot Of Regression*

Grafik *normal probability plot* menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan perpotongan yang mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, grafik di atas menggambarkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



(Sumber : Data primer, 2018)

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Diagram di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model. Penelitian ini dikecualikan dari asumsi heteroskedastisitas seperti terlihat pada Gambar 2 di atas, karena titik-titik data tidak berpola dan tersebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Selanjutnya, ditemukan sebesar 2,449 berdasarkan nilai Durbin-Watson dalam model sederhana. Akibatnya, model regresi yang dibahas di atas tidak mengalami masalah autokorelasi, sehingga praktis untuk diterapkan.

**Tabel 1
Uji Regresi Berganda**

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Koe</i>		<i>Standardized t</i>		<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	.513	1.187	.432		.669
<i>1</i> <i>motivasi</i>	.511	.091	.544	5.609	.000
<i>Upah</i>	.292	.075	.306	3.892	.000
<i>Disiplin</i>	.221	.079	.197	2.787	.009

a. Variabe Terikat: produktivitas

(Sumber: Data primer, 2018)

Berdasarkan temuan uji persamaan regresi, dapat diringkas sebagai berikut: 1) Produktivitas karyawan konveksi tumbuh sebesar 0,513 satu satuan jika nilai variabel disiplin, gaji, dan motivasi konstan (tetap); 2) Diketahui bahwa subvariabel motivasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,511, hal ini berarti setiap kenaikan (penambahan) 1% pada X1 maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,511; 3) Karena koefisien regresi X2

= 0,292, maka setiap kenaikan (penambahan) 1% pada subvariabel gaji (X2) akan menghasilkan peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan (Y) sebesar 0,292.

Terdapat hubungan yang substansial antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan konveksi yang ditunjukkan dengan nilai t hitung analisis regresi parsial $>$ t tabel sebesar $5,609 > 2,036$ dan sig $0,000 < 0,05$. Ada hubungan yang cukup besar antara gaji dengan produktivitas kerja karyawan konveksi, dibuktikan dengan analisis regresi parsial kedua t hitung $>$ t tabel hasil $3,892 > 2,036$ dan sig $0,000 < 0,05$. Untuk yang berikutnya, terdapat hubungan yang substansial antara disiplin dengan produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel untuk hipotesis ketiga berdasarkan analisis regresi parsial sebesar $2,787 > 2,036$ dan sig $0,009 < 0,05$.

Estimasi nilai F dari uji Anova, juga dikenal sebagai F hitung, adalah 147,102, yang lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 3,29 dan signifikansi F adalah 0,000, yang kurang dari 0,05 (dalam hal ini menggunakan tingkat signifikansi atau = 5%). Penilaian data ini memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan konveksi secara signifikan dipengaruhi oleh insentif, gaji, dan disiplin.

Selain itu, Adjusted R Square adalah 0,928, menunjukkan bahwa variabel independen motivasi, pendapatan, dan disiplin menjelaskan 92% dari variabel ikatan produktivitas tenaga kerja (Y). Dan faktor lain selain variabel yang dianggap dapat menjelaskan sisa 8%. Artinya hanya sebagian kecil variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dimasukkan dalam model

Dorongan yang dimiliki pada diri seseorang pada umumnya disebut motivasi, yang utama ada pada diri seorang pegawai atau pekerja, karena untuk menggapai hasil kerja yang bagus seorang pekerja harus mempunyai motivasi untuk bekerja dengan antusias dan tekun. Koefisien pada tabel memperlihatkan bahwa koefisien regresi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana Shabina. Berdasarkan hasil pengujian data di atas, menunjukkan bahwa hipotesis pertama diujikan.

Antusiasme dan efisiensi karyawan semakin meningkat di konveksi busana Shabina. Hal itu disebabkan karena pemimpin konveksi selalu memberikan insentif kepada pekerja sehingga output tumbuh dari tahun ke tahun, penyediaan tempat ibadah juga merupakan faktor pendorongnya.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang menguntungkan dan dampak substansial pada output kerja karyawan, menurut bukti empiris berdasarkan distribusi frekuensi motivasi. Artinya, motivasi yang tinggi berdampak pada efisiensi kerja karyawan karena karyawan percaya bahwa apa yang mereka lakukan menghasilkan hasil karena dilakukan dengan tujuan yang baik, dan juga karena bekerja kebutuhan mereka terpenuhi. Penelitian ini senantiasa mendukung penelitian Hafidz Aima, yang menunjukkan dampak substansial antara faktor motivasi dan efisiensi kerja (Aima et al., 2017). Selain itu juga ditegaskan kembali oleh studi Nabi et al, yang memperlihatkan hubungan yang menguntungkan dan sangat berpengaruh antara variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di Karmasangsthan Bank di Bangladesh (Md. Nurun et al., 2017). Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi dorongan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula output kerja karyawan (Rozalia et al., 2015). Menurut penjelasannya, motivasi memiliki hubungan yang menguntungkan dan berdampak besar pada produktivitas kerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa pekerja didorong karena pekerjaan mereka adalah bagian dari ibadah mereka. Mereka juga antusias bekerja karena kebutuhannya terpenuhi.

Pada prinsipnya, hubungan antara motivasi dan efisiensi kerja menanyakan bagaimana menanamkan semangat pada karyawan agar siap bekerja keras dan memberikan segalanya untuk mencapai tujuan bisnis. Karena bisnis mengantisipasi pekerja yang tidak hanya kompeten, cakap, dan berpengalaman, tetapi juga siap bekerja keras dan ingin mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, dan keterampilan pekerja tidak ada artinya bagi bisnis jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kedua komponen tersebut serta diiringi dengan keterampilan mereka, terlepas dari seberapa penting posisi mereka bagi kelangsungan hidup dan kontribusi jangka panjang bisnis bagi bangsa (Kuranchie-Mensah & Amponsah-Tawiah, 2016). Dengan demikian, pentingnya motivasi bertujuan agar setiap individu karyawan yang bekerja dengan tekun dan bersemangat akan mencapai hasil kerja yang tinggi (Ghaffari et al., 2017).

Kompensasi adalah pembayaran tunai yang dilakukan kepada pekerja didasarkan pada akumulasi pekerjaan yang dilakukan dalam satuan jam (jam kerja), jumlah produk yang dibuat, atau jumlah layanan yang diberikan. Data hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari koefisien regresi upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi Shabina, menunjukkan bahwa hipotesis pertama diuji.

Menurut temuan ini, ada korelasi positif antara upah kerja dan produktivitas kerja pekerja fesyen Sabrina, yang berarti bahwa semakin tinggi upah yang dibayarkan oleh bisnis kepada karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja mereka. Hal ini ditunjukkan dengan kenaikan gaji dan insentif karyawan, yang berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja karyawan di konveksi pakaian Shabina. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa output tumbuh dari tahun ke tahun karena bisnis konveksi membayar upah yang layak dan adil kepada pekerja mereka.

Investigasi ini mendukung penelitian Riley et al., yang menunjukkan hubungan yang menguntungkan dan substansial antara variabel upah kerja dan output pekerjaan (Riley & Rosazza Bondibene, 2017). Sementara pekerja bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka, seseorang menjual energi dan pengetahuan mereka untuk dihargai (Rachmad FirmanSyah, 2016). Dibayar berdasarkan jumlah tugas yang dapat diselesaikan memotivasi pekerja untuk giat bekerja untuk mengematong uang yang banyak, menghasilkan peningkatan output (Horton, 2021). Selain dampak pada upah pekerja pada output bisnis, studi di sekolah-sekolah Inggris menunjukkan bahwa upah instruktur mempengaruhi keberhasilan sekolah (Britton & Propper, 2016). Temuan studi ini juga konsisten dengan penelitian Yacob El Mario, yang menemukan bahwa gaji memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial pada efisiensi anggota staf (Mario & Suhermin, 2017).

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, upah merupakan suatu hal yang berhak diterima baik pekerja ataupun buruh serta diberikan dalam bentuk uang imbalan yang diberikan oleh para pemberi kerja. Pemberian imbalan kepada pekerja tersebut harus sesuai dengan sesuai dengan kontrak kerja, pengaturan, atau peraturan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi karyawan atau buruh dan anggota rumah tangganya untuk suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan (KEMENPERIN, 2003).

Karyawan menganggap baik penghasilan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka oleh bisnis, menurut bukti empiris berdasarkan partisi frekuensi pembayaran tenaga kerja. Hasilnya, temuan data tes bertentangan dengan penelitian sebelumnya, khususnya studi Gunawan, yang menemukan bahwa upah karyawan memiliki dampak negatif yang substansial terhadap kinerja atau output karyawan (Gunawan & Amalia, 2015).

Disiplin kerja mengacu pada baik sikap ataupun perilaku, serta tindakan yang sejalan dengan standar tempat bekerja baik tertulis dan tidak tertulis. Ini juga dapat digunakan untuk menjaga perilaku positif dengan menentukan reaksi yang dimaksudkan. Nilai tabel koefisien menunjukkan bahwa koefisien regresi disiplin kerja berpengaruh baik dan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana Shabina.

Penelitian ini menemukan hubungan positif antara disiplin kerja perusahaan konveksi Shabina dan produktivitas kerja, menyiratkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja perusahaan yang diberikan kepada pekerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Pada konveksi busana Shabina, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya perubahan kunci dengan penerapan disiplin pada karyawan, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Penelitian ini terus-menerus mendukung penyelidikan Pawirosumarto, yang menunjukkan hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan produktivitas aktivitas profesional (Pawirosumarto et al., 2017). Safitri Indriyani mendukung penelitian ini dengan menunjukkan dampak yang menguntungkan dan substansial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pekerjaan (Safitri Indriyani & Farlianto, 2015).

Karyawan menganggap positif, sesuai dengan distribusi frekuensi peraturan tenaga kerja. Disiplin kerja terdiri dari tepat waktu, bersih dan rapi, memiliki rasa tugas, ketekunan, dan persetujuan, dengan yang terakhir menjadi yang paling mempengaruhi hasil kerja (Diah Indriani Suwondo & Eddy Madiono Sutanto, 2015). Disiplin kerja memiliki dampak menguntungkan pada efisiensi staf. Ini menunjukkan bahwa pekerja didorong untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu. Disiplin adalah komponen operasional yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik kontrol pekerja, semakin baik kinerja pekerjaan mereka (Hasrudy Tanjung, 2015). Sebuah kelompok bisnis tidak dapat mencapai hasil yang optimal kecuali karyawannya disiplin.

Staf yang datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua tugas mereka secara efektif, dan mengikuti semua aturan diharuskan untuk memberikan kontrol yang sangat baik untuk bisnis (Rahayu & Liana, 2020). Produktivitas dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat dengan disiplin dan semangat kerja yang sangat baik (Primandaru et al., 2018). Disiplin perusahaan dikatakan sangat baik jika mayoritas pekerjanya mengikuti peraturan saat ini. Hukuman diperlukan untuk meningkatkan kontrol bersama dengan mendidik pekerja untuk mengikuti semua aturan bisnis (Cahya et al., 2021). Hukuman harus adil dan berat bagi semua pekerja. Tujuan hukuman dicapai melalui keadilan dan tekad. Peraturan yang tidak disertai dengan konsekuensi berat atas pelanggaran tidak berfungsi sebagai instrumen instruksional bagi pekerja. Merupakan tantangan bagi bisnis untuk mencapai tujuannya tanpa bantuan kontrol karyawan yang efektif.

Disiplin kerja dapat dicapai ketika seseorang sadar atau siap untuk melaksanakan tanggung jawab dan aturan bisnis, seperti ketepatan waktu yang terkait dengan karyawan yang hadir di tempat kerja dan kemampuan untuk memanfaatkan dan menggunakan alat dengan benar (Safitri, 2013). Sikap karyawan yang mengikuti norma yang berlaku mengenai peraturan apa saja yang boleh dilakukan dan dilarang dilakukan oleh karyawan selama berada di perusahaan itu juga merupakan salah satu disiplin kerja, serta acuan dalam sikap, seperti mematuhi peraturan yang ditentukan oleh perusahaan dan mematuhi cara kerja perusahaan (Cahya et al., 2021). Individu yang bertanggung jawab akan dapat melaksanakan tugas dan peraturan dalam bisnis, serta menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan, menghasilkan peningkatan

produktivitas pekerja.

PENUTUP

Simpulan

Produktivitas kerja karyawan di konveksi fashion Shabina berkorelasi positif dengan motivasi yang berdampak cukup besar. Dalam skenario ini, peningkatan motivasi dan peningkatan produktivitas pekerja akan terus meningkat. Ini karena Shabina mempekerjakan orang untuk membantu menghidupi keluarganya.

Di konveksi fashion Shabina, gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena gaji di konveksi Shabina adil dan layak, dalam situasi ini produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat seiring dengan kenaikan upah kerja sejalan dengan hasil perusahaan.

Produktivitas karyawan berkorelasi positif dengan kedisiplinan pada konveksi Shabina di Tulungagung. Mereka yang disiplin dan bertanggung jawab akan dapat melaksanakan kegiatan dalam hal ini karena karyawan Shabina selalu tepat waktu. Motivasi, gaji, dan kedisiplinan karyawan di lokasi pembangunan Shabina di Tulungagung berpengaruh terhadap pekerjaannya. Hal ini agar karyawan konveksi Shabina dapat memastikan operasi yang efisien. Motivasi, gaji, dan disiplin secara empiris digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Keempat komponen ini bekerja sama. Akibatnya, kombinasi antara disiplin, gaji, dan insentif di tempat kerja menentukan produktivitas.

Pengaruh terbesar terhadap produktivitas karyawan adalah motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan bahwa karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka saat mereka bekerja untuk menafkahi keluarga mereka. Motivasi karyawan Konveksi Shabina dapat secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi tingkat efisiensi kerja mereka.

Saran

Penelitian telah menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi, upah dan kedisiplinan menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, perusahaan dapat menentukan kebijakan – kebijakan yang terbaik untuk meningkatkan produktivitas dengan mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi, meningkatkan upah dan meningkatkan kedisiplinan. Pemerintah juga berperan penting dalam memantau faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut sehingga produktivitas nasional pun stabil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model of employee performance: competence analysis and motivation (case study at PT. Bank Bukopin, tbk center). *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 49–59. www.questjournals.org
- Aryo Primanda & Misbahuddin Azzuhri. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(4).

- Britton, J., & Propper, C. (2016). Teacher pay and school productivity: Exploiting wage regulation. *Journal of Public Economics*, 133, 75–89. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2015.12.004>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Diah Indriani Suwondo & Eddy Madiono Sutanto. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Ghaffari, S., Shah, I. M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. R. (2017). Australian Journal Of Basic And The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Study at. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99. https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID2969825_code722654.pdf?abstractid=2969825&mirid=1
- Gunawan, H., & Amalia, R. (2015). Wages and employees performance: The quality of work life as moderator. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 349–353.
- Hasrudy Tanjung. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Menejemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–37. [http://eprints.ums.ac.id/37501/6/BAB II.pdf](http://eprints.ums.ac.id/37501/6/BAB%20II.pdf)
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Horton, J. J. (2021). Price Floors and Employer Preferences: Evidence from a Minimum Wage Experiment. *SSRN Electronic Journal*, 1–71. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3005890>
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*, 1.
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255–309. <https://doi.org/10.3926/jiem.1530>
- Mario, Y. El, & Suhermin. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 06(03), 1–16. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Md. Nurun, N., Md. Monirul, I., Tanvir Mahady, D., & Md. Abdullah, A. H. (2017). Arabian Journal of Business and Impact of Motivation on Employee Performances : A Case Study of. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000293>
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Cetak*) *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Nurlianti, Manrapi, & Chahyono. (2017). *Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja*

karyawan pada pt matahari departemen store tbk di makassar. 3(007), 124–136.

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma*, 12(2), 204. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23153>
- Rachmad FirmanSyah, M. Q. F. (2016). *Sistem Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspekti Islam*. 4(1), 64–75.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Riley, R., & Rosazza Bondibene, C. (2017). Raising the standard: Minimum wages and firm productivity. *Labour Economics*, 44, 27–50. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.11.010>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen /*, 1, 1044–1054.
- Safitri Indriyani & Farlianto. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture Skripsi. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 1, 2015. <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mega Jasa. *Teknik Industri*, 1(1), 7–11. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/TI/issue/view/159>
- Yunarsih, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi. *INA-Rxiv*, 1–10.