**PENGARUH GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV.UNION JAYA MOTOR (DAIHATSU) PALEMBANG**

**1.PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset organisasi yang paling penting karena dengan sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang datang dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan. Pemberian gaji yang baik merupakan suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi maupun institusi. Oleh karena itu melalui pemberian gaji diperlukan agar sumber daya yang dimiliki mempunyai kompetensi dan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari pemberian gaji bisa berhubungan dengan masalah disiplin baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut merasuk kedalam jiwa seseorang. Begitu banyak orang, baik secara pribadi maupun secara kelompok yang belum bahkan tidak mengindahkan produktivitas. Produktivitas mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Produkitivitas kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat didukung oleh pemberian gaji yang baik sehingga produktivitas karyawan dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dari aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan itu harus bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Gaji dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Perkembangan bisnis yang pesat khusunya pada CV.Union Jaya Motor (Daihatsu) berusaha meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan, salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan sumber daya yang dimiliki dengan cara meningkatkan produktivitas.Pemberian Gaji pada suatu perusahaan dibutuhkan dalam upaya meningkatkan Produktivitas karyawan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

CV, Union Jaya Motor (Daihatsu) merupakan salah satu perusahaan yang secara langsung berhubungan dengan konsumen, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen maupun pelanggannya. Perasaan puas yang dirasakan konsumen atau pelanggan mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan. Sebagai suatu industri otomotive dalam menyelenggarakan pelayanannya harus didukung oleh sarana dan fasilitas yang memadai. Sehingga usaha otomotive benar - benar menjadi usaha komersial yang mampu mendapatkan keuntungan yang sebesar – besarnya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, CV.Union Jaya Motor Palembang menerapkan peraturan-peraturan dan tata tertib yang bertujuan untuk meningkatkan produuktivitas karyawan agar tetap selalu terjaga. Setiap karyawan harus mentaati semua peraturan dan tata tertib yang ada, sehingga nantinya karyawan dapat melaksanakan kewajibanya dengan baik dan ikut berperan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian gaji yang dilaksanakan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan. Pelaksanaan tugas bagi yang baik harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan, ketidak disiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi. (Tohardi, 2002).

Berdasarkan uraian diatas serta pentingya disiplin dalam suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV.Union Jaya Motor Palembang”.**

**1.1 Perumusan masalah**

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan pada .CV. Union Jaya Motor Palembang”.

**1.2.Ruang lingkup permasalahan**

Agar penelitian yang dilakukan terarah dan tidak menyimpang sera tidak terlalu luas. Maka penulis membatasi masalah yang dibahas didalam penelitian ini hanya pada Bagaimana Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Union Jaya Motor Palembang.

**1.3.Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan pada CV.Union Jaya Motor Palembang.

**1.4. Manfaat teoritis**

Sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya sumber daya manusia dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya.

**1.5.Manfaat praktis**

Sumbangan pemikiran bagi tempat penelitian CV.Union Jaya Motor Palembang dalam menetapkan kebijakan-kebijkan khususnya mengenai pemberian gaji dan produktivitas karyawan.

**2.KAJIAN PUSTAKA**

**2.1.Pengertian Produktivitas**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa poduktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

**2.2.Aspek Produktivitas**

Ada tiga aspek produktivitas yang perlu ditinjau menurut (Singodimedjo,2000) yaitu :

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
2. Aspek efisiensi tenaga kerja
3. Aspek kondisi lingkungan pekerja

Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

**2.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudakan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadikan perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

1. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari

**2.4.Indikator Produktivitas**

Sutrisno Edy (2009:104) menyatakan indikator-indikator produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Ini tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Ini merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang minikmati hasil pekerjaan tersebut.

1. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih dari hari kemarin. Etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

1. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Dapat dilakukan dengan melihat tantangan dengan harapan apa yang akan dihadapi.

1. Mutu

Selalu berusaha untuk meningktakan mutu lebih baik dari yang lalu. Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas seorang pegawai.

1. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

**2.5.Upaya Peningkatan Produktivitas**

Upaya-upaya dalam peningkatan produktuktivitas menurut Siagian (2002) yaitu :

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasi ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

1. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

1. Pemberdayaan sdm

Bahwa sdm merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang unutk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

**2.6.Hubungan gaji dengan Produktivitas**

Edy Sutrisno (2009:95) pemberian gaji berhubungan dengan disiplin kerja karyawan sehungga merupakan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Yulk (dalam Siagian, 2002), menyatakan bahwa gaji dan disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya.

* 1. **Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Pembahasan |
| 1. | Fitriatin (2010) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Food Station Tjinang Jaya | Dari hasil Penelitian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan, setiap adanya perubahan pada tingkat disiplin kerja karyawan (variabel X) maka akan memberikan dampak pada tingkat produktivitas kerja (variabel Y) seorang karyawan PT. Food Station Tjinang Jaya. |
| 2. | Ferdianta hendrawan (2009) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Indonesia Jersey Malang | Dari Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel disiplin kerja yang meliputi disiplin waktu, disiplin sikap terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Indonesia Jersey Malang. |
| 3. | Dadang Iman Eka Sanjaya (2009) | Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo Batu | Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin kuat atau tinggi kedisiplinan akan semakin tinggi produktivitas kerjanya. Pada penelitian ini peran faktor kedisiplinan dalam mempengaruhi produktivitas cukup tinggi. |
| 4. | Syaiful Bahri (2013) | Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Divisi Penghimpunan Yayasan Dana Sosila Al Falah Surabaya | Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh yang kuat antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. |
| 5. | Endang Permadi (2008) | Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal Pinang | Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat. |

**3.METODE PENELITIAN**

**3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian yang dilakukan mengarah dan tidak menyimpang serta tidak terlalu luas, maka penulis membatasi masalah yang dibahas dalam penelitian ini hanya pada bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Union Jaya Motor (Daihatsu) Palembang.

**3.2 Metode Pengumpulan data**

Dalam penelitian ini diperlukan data yang cukup agar menghasilkan suatu penelitian yang baik. Jenis data yang digunakan penulis dalam laporan ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data yang digunakan langsung dari objek yang diteliti. Adapun cara pengumpulan data yang digunakan ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara penelitian ini dengan karyawan pada CV.Union Jaya Motor Palembang yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini sehingga data yang didapat diperusahaan

1. Observasi

Yaitu : pengumpulan data dengan cara mengamati langsung dan penelitian terhadap objek yang diteliti dengan melihat, mendengar langsung dari kenyataan pada perusahaan tersebut yang ada hubungannya dengan bagaimana gaji kerja terhadap produktivitas karyawan

1. Kuesioner

Data yang diperoleh melalui suatu data pertanyaan yang sudah disiapkan oleh penulis kepada pihak responden untuk diisi.

1. Data sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi atau data yang sudah dikumpulkan oleh pihak atau instansi lain.

**3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono,2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawanCV.Union Jaya Motor Palembang berjumlah 49 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013:166), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam hal ini karyawan hotel Rio sebagai sampel sebanyak 49 karyawan ( Sugiono, 2013:122).

**3.4 Teknik Analisis Data**

1. Analisa kualitatif menurut Sugiono (2013:13)

Serangkaian observasi yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka dan rumus melainkan dengan kata-kata dan kalimat menurut data pengambilan kesimpulan.

2. Analisa Kuantitatif menurut Sugiono (2013:14)

Analisis yang menggunakan angka-angka yang diperoleh dari hasil perhitungan dan penelitan terhadap pengaruh disiplin kerja pada CV.Union Jaya Motor Palembang yang dihubungkan dengan produktivitas karyawan. Keterangan kuisioner menurut katagori skala Likert.

Alternatif jawaban bobot nilai bila positif.

1. Sangat setuju skor 5
2. Setuju skor 4
3. Ragu-ragu skor 3
4. Tidak setuju skor 2
5. Sangat tidak setuju skor 1

**3.5. Alat Analisis**

Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program software SPSS versi 19.

Dalam penulisan proposal penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah :

1. Rumus regresi linier sederhana

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, digunakan metode analisis regresi linear sederhana.

Y = a + bX

Dimana Y = Produktivitas karyawan (variabel terikat)

X = Gaji (variabel bebas)

a = Konstanta yang merupakan nilai y pada saat x = 0

b = Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variebel dependen yang didasarkan pada variabel independen

1. Analisis koefisien korelasi (r)

Analisa ini dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan yang dihasilkan. Sugiono (2013:182)

**Interprestasi Koefisien Kolerasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Koefisien Interval** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,19 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

1. Koefisien determinasi (R²)

Menurut, Nachrowi dan usman (2006:20), ini menunjukkan besarnya variabilitas dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R² = 0) , artinya variabilitas dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R² = 1, artinya variabilitas dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X

1. Tes Koefisien (Uji t)

Menurut Sugiono (2013:184) Uji t bertujuan untuk menguji koefisien regresi, termasuk *intercept* secara individu.

Langkah-langkah :

1. Menentukan hipotesis
2. Membandingkan probabilitas t-statistik dengan alpha= 0,05
3. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

Ho : b1 = 0, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha : b1 ≠ 0, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel gaji terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan antara probabilitas t-statistik dengan α = 0,05

* Bila t hitung < t table atau *p*-value > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
* Bila t hitung > t tabel atau *p*-value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima .

Ho gagal ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaji terhadap variabel produktivitas, sedangkan penerimaan Ha mempunyai arti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin terhadap variabel produktivitas. Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficients* dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows* *release* 19.

4. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Suatu kusioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung (corrected item-total correlation) lebih besar dari r table dan bernilai positif (Singgih Santoso, 2000:277). Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Suatu variabel (pertanyaan) diakatakan valid bila skor variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya dan variabel menggunakan program SPSS (Statistic product and service solution) versi 19. Uji Signifikan dilakukan dengan membangdingkan r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df)=n-2 dalam hal ini adalah jumlah sampel. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi pearsob moment (r) (Sugiono, 2013:172)

2. Uji Realibilitas Instrumen

Butir kusioner dikatakan realibel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kusioner adalah konsisten. Dalam penelitian untuk menentukan kusioner realibel atau tidak realibel menggunakan alpha Cronbach. Kusioner dikatakan realibel jika alpha cronbach > 0,60 dan tidak realibel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sunyoto Danang, 2012:114). Dari hasil uji reliabilitas menggunakan computer program SPSS versi 19.

**4.PEMBAHASAN**

**4.1 Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV.Union Jaya Motor (Daihatsu) Palembang**

Pada bab ini penulis akan menganalisis dan membahas permasalahan pada bab sebelumnya berdasarkan data-data dan variable-variabel penelitian dengan dilandasi teori-teori dan para ahli yang berkaitan dengan permasalahan yang ada yaitu bagaimana Pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan pada CV.Union Jaya Motor (Daihatsu) Palembang. Berdasarkan dari hasil jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, kita dapat mengetahui pendapat responden apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan atau sangat lemah dan mungkin tidak memiliki pengaruh.

Maka dari itu penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 49 karyawan sebagai responden, yaitu masing-masing variabel dengan 16 pernyataan yang diberikan pada responden, sehingga diambil 10 pernyataan yang valid dari masing-masing variabel yang telah uji validitas instrumen dan uji realibilitas isntrumen yang menjadi kuisioner pada penelitian ini. Setelah mendapatkan jawaban dari berbagai pernyataan yang diiajukan kepada responden, penulis mengelola data kualitatif tersebut menjadi data kuantitatif dengan memberikan skor terhadap jawaban tersebut menurut skala likert yaitu Alternatif jawaban bobot nilai bila positif.

Hasil kuesioner dari variabel Gaji (X) diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,59 yaitu pada pernyataan pertama, setiap pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini karena tugas yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan kemampuannya agar dalam menyelesaikan tugas karyawan mampu dan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,81 yaitu pada sanksi hukuman yang memberikan penurunan pangkat bagi karyawan yang melanggar pelanggaran berat, hal ini karena sanksi hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan terhadap tindakan indisiplinernya perlu ditindak tegas, ketika karyawan melakukan pelanggaran berat perlu ditindak lanjuti dengan sanksi hukuman yang berat agar masing-masing karyawan mentaati aturan yang telah dibuat perusahaan.

Hasil kuesioner dari variabel produktivitas karyawan (Y) diketahui nilai rata-rata terbesar 4,57 yaitu pada pernyataan kedua dalam melakukan pekerjaan senantiasa mencari dan melakukan penyempurnaan kearah yang lebih baik, hal ini karena setiap karyawan CV.Union Jaya Motor memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,89 yaitu pada pernyataan ke sepuluh dalam melakukan pekerjaan yang jarang diulang atau diperbaiki cukup rendah, hal ini berarti bahwa karyawan Union Jaya Motor kurang efisien dalam melakukan pekerjaannya.

**4.3 Analisis Pengujian**

**4.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana**

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner, penulis akan menganalisis dengan perhitungan regresi linear sederhana. Perhitungan regresi linear sederhana ini untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.6**

**Hasil analisis regresi**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .968 | ,611 |  | 1,586 | ,120 |
| Gaji | ,749 | ,137 | ,625 | 5,482 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan | | | | | | |

**Sumber :Data Primer yang telah diolah oleh SPSS 19.0:**

Berdasarkan hasil regresi yang terdapat pada table di tunjukan persamaan regresi pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :

**Y = 0,968 + 0,749 X**

Dari persamaan regresi di atas dapat dikatahui bahwa :

1. Nilai konstanta 0,968 berarti bahwa jika gaji sama dengan nol maka produktivitas karyawan akan bernilai 0,968.
2. Koefisien regresi disiplin kerja ( X ) = 0,749 berarti jika gaji mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor, maka Produktivitas karyawan ( Y ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,749.

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linear sederhana maka diketahui bahwa gaji berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Karyawan pada CV.Union Jaya Motor Palembang.

**4. Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.7**

**Hasil koefisien Korelasi (R)**

| **Model Summaryb** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,625a | ,390 | ,377 | ,285 |
| a. Predictors: (Constant), Gaji  b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan | | | | |

**Sumber : Data yang sudah diolah dengan spss 19.0**

Dilihat dari hasil uji korelasi yang ada pada table 4.5 bahwa nilai korelasi (r) adalah sebesar 0,625 untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi dapat dilihat pada table 4.5. Berdasarkan hasil korelasi sederhana (r) adalah 0,625 maka interval koefisien korelasi atau nilai r berada dintara 0,60-0,0799, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV.Unio Jaya Motor (Daihatsu)Palembang.

**Tabel 4.8**

**Koefisien korelasi atau Nilai r**

|  |  |
| --- | --- |
| **Koefisien Interval** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,19 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

**Sumber : Sugiyono , 2005 :216**

**4.3.3 Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan analisis determinasi pada tabel 4.5 diatas, maka diperoleh angka R2 (R Square) sebesar 0,390 atau 39% hal ini menunjukan bahwa persentase Pengaruh Gaji (X) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Rio City Hotel Palembang sebesar 39%. Sedangkan 61% sisinya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti motivasi, kompensasi dan pelatihan.

**Tabel 4.9**

**Uji Persial (Uji T)**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | ,968 | ,611 |  | 1,586 | ,120 |
| Gaji | ,749 | ,137 | ,625 | 5,482 | ,000 |
| a. Dependent Variable: produktivitas karyawan | | | | | | |

Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS Versi 19.0 dapat diketahui bahwa nilai dengan signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikan lebih kecil dari ɑ = 0,05 (0,000<0,05) sedangkan nilai thitung sebesar 5,482 dan ttabel sebesar 2,012 sehingga nilang thitung lebih besar dari ttabel (5,482>2,012) maka dengan demikian HO ditolak dan menerima HA diterima dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikann antara pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Rio City Hotel Palembang.

**4.4 Pembahasan**

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang telah dikemukakan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. hal ini dapat dilihat dari analisis regresi sederhana X ( disiplin kerja) terhadap Y (produktivitas karyawan) yang secara sistematis dinyatakan dengan statistik. Sedangkan dari hasil analisis korelasi dapat diketahui r = 0,625, maka hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Rio City Hotel Palembang, berpengaruh kuat.

Hal ini sangat berhubungan dengan teori para ahli, menurut Edy Sutrisno (2009:95) gaji karyawan merupakan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV.Union Jaya Motor (Daihatsu) Palembang, karena hasil dari uji t juga menunjukan bahwa variabel X (gaji) mempunyai thitung sebesar 5,482 karena lebih besar dari ttabel sebesar 2,012. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV.Union Jaya Motor (Daihatsu) Palembang.

Nilai thitung dari variabel gaji yaitu 5,482 > t tabel sebesar 2,012, dengan demi kian tingkat propabilitas t-statistik lebih kecil yaitu 0,000 < a=0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, hal ini dapat dilihat dari gaji masing-masing karyawan dalam organisasi berpengaruh kuat terhadap produktivitas karyawan karena disiplin kerja dapat mendukung dan menjaga peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, Jika peraturan perusahaan mampu diterapkan dan dijalan dengan baik oleh karyawan, maka para karyawan pun akan lebih baik dalam hal produktivitasnya sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini didukung oleh peelitian terdahulu yang dilakukan oleh ferdianta (2009) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap produktivitas karyawan.

**5.KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukan pada bab-bab terdahulu, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dan selanjutnya akan memberikan saran-saran yang kiranya dapat membantu dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.

**5.1 Kesimpulan**

1. Disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Union Jaya Motor (Daihatsu) Palembang dapat diterima.
2. Dari koefisien korelasi diperoleh bahwa hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV.Union Jaya Motor (Daihatsu) Palembang adalah positif dan kuat yaitu 0,625.
3. Dari persamaan regresi Y=9,682 + 0,749 X dapat diketahui bahwa, nilai konstanta sebesar 9,682 menunjukan bahwa jika ada variabel bebas yaitu dgaji terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas
4. Berdasarkan perhitungan nilai t–hitung didapat sebesar 5,482 sedangkan t-tabel 2,012, karena t–hitung lebih besar dari t–tabel maka dengan demikian HO ditolak dan menerima HA diterima dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikann antara pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan
   1. **Saran**
5. Pengaruh gaji yang dimiliki oleh CV.Union Jaya Motor Palembang perlu dipertahankan karena variabel ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadapa kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus selalu mempertahankan dan memperhatikan gaji serta produktivitas karyawan yang ada pada di lingkungan CV.Union Jaya Motor Palembang
6. Pemberian gaji hendaknya lebih ditingkatkan lagi demi kelancaran , kemudahan dan kenyamanan dalam berkerja, maka diperlukannya disiplin kerja yang baik. Karena pada dasarnya Dalam suatu instansi peran gaji merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Bahkan untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang produktif. Dengan faktor tersebut bisa dijadikan sebagai salah satu motivasi tersendiri bagi karyawan, sehingga produktivitas karyawan pun bisa lebih ditingkatkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Fitriatin. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Food Station Tjinang Jaya. Depok : Universitas Guna Darma.
2. Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Bumi Aksara.
3. Hendrawan, Ferdianta. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Indonesia Jersey Malang. Malang : Universitas Negeri Malang.
4. Iman, Dadang ES. 2009. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo Batu. Malang : Universitas Islam Negeri Malang.
5. Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
6. Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Jakarta : CAPS
7. Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3. Jakarta : Kencana.
8. Sugiono. 2013. Metode Penelitian Bisnis.Bandung : Alfa Beta.
9. Singodimedjo, Markum. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : SMMAS.
10. Siagian, Sondang P. 1995. Sumber Daya Manajemen Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
11. <http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/disiplin-kerja.html> (akses 10/11/2013)