

**PENGARUH UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.
LUMINTU PERDANA KEC. CIWARINGIN KABUPATEN CIREBON**Melawati Magfiroh¹, Dini Tiara Tajriani²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STMY, Jawa Barat, Indonesia

melawati.magfiroh@gmail.com, dinitia94@gmail.com

Abstract

Received: 28-02-2022
Accepted: 03-03-2022
Published: 20-03-2022
Keywords: performance
wages; employee
performance;
wage effect

Introduction: Cirebon Regency, precisely in Ciwaringin District, is an area that has many small and medium industries, one of which is the tile industry sector. The tile industry has prospects and is in demand by consumers from various regions. **Objective:** This study aims to determine whether wages affect the performance of employees CV. Lumintu Perdana, Ciwaringin District, Cirebon Regency. Benefits of this research So that the company can find out the weaknesses and strengths in the steps that the company needs to take so far, so that in the future the company can determine policies, especially regarding wages and employee performance. **Methods:** Descriptive and verification methods with a quantitative approach are used in this research survey method, namely research that takes samples from the population and uses a questionnaire as a data collection tool. Based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. In testing the normality and frequency data, all data are normally distributed. For regression analysis, the equation $Y = 0.016 + 1.253 X$, and it can be interpreted that if wages are zero, then employee performance will be constant at 0.016. If there is an increase in wages by 1, there will be an increase in employee performance by 1.253 and vice versa. **Results:** The results of the hypothesis test state that wages have a positive and significant effect on employee performance at CV. Lumintu Perdana, Ciwaringin District, Cirebon Regency. **Conclusion:** in this study are: 1. Wages at CV Lumintu Perdana have reached 77.57% 2. Employee performance at CV Lumintu Perdana has reached 75.56% 3. There is a positive and significant effect of wages on employee performance at CV. Lumintu Perdana in Ciwaringin District, Cirebon Regency.

Abstrak

Kata kunci: upah kinerja;
kinerja karyawan;
pengaruh upah

Pendahuluan: Kabupaten Cirebon tepatnya di Kecamatan Ciwaringin merupakan salah satu daerah yang memiliki banyak industri kecil dan menengah, salah satunya sektor industri genteng. Industri genteng memiliki prospek dan diminati konsumen dari berbagai daerah. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Lumintu Perdana Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon. Manfaat Penelitian ini Agar

Perusahaan dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan dalam langkah – langkah yang perlu diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai upah dan kinerja karyawan. **Metode:** Metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabel nya bersifat reliabel. Pada pengujian normalitas dan data frekuensi semua data berdistribusi normal. Untuk analisis regresi di dapat persamaan $Y = 0,016 + 1,253 X$, dan dapat diartikan jika Upah adalah nol, maka Kinerja karywan akan konstan sebesar 0,016. Apabila terjadi kenaikan Upah sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan Kinerja karywan sebesar 1,253 dan demikian sebaliknya. **Hasil:** Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Perdana Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon. **Kesimpulan:** pada penelitian ini adalah: 1. Upah pada CV Lumintu Perdana Telah mencapai 77,57% 2. Kinerja Karyawan Pada CV Lumintu Perdana Telah mencapai 75,56% 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Perdana di Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon.

Corresponding Author: Melawati Magfiroh
E-mail: melawati.magfiroh@gmail.com



PENDAHULUAN

Kabupaten Cirebon tepatnya di Kecamatan Ciwaringin merupakan salah satu daerah yang memiliki banyak industri kecil dan menengah, salah satunya sektor industri genteng. Industri genteng memiliki prospek dan diminati konsumen dari berbagai daerah. Sektor industri ini memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan perekonomian masyarakat karena mampu menyerap banyak tenaga kerja, sehingga memiliki peran yang cukup besar dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi daerah.

CV. Lumintu Perdana adalah salah satu perusahaan industri genteng yang ada di kecamatan Ciwaringin yang beralamat di Jalan Kibagus Rangin No 306 Desa Budur Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon. CV. Lumintu Perdana sebagai industri pembuatan genteng mempunyai kegiatan usaha yaitu memproses dari bahan mentah sampai dengan menjadi barang jadi siap dipasarkan, dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang, pekerja melakukan aktivitas produksi mulai dari pengolahan bahan baku tanah penggilingan bahan baku, pencetakan, pengeringan dan pembakaran. Semua proses dilakukan menggunakan mesin dan manual, akan tetapi secara keseluruhan proses produksi masih dilakukan dengan tenaga manusia, dalam proses produksi sering terjadi penurunan kinerja karyawan khususnya dalam pengolahan bahan baku dimana proses dilakukan secara manual, maka banyak sekali membutuhkan tenaga manusia di dalamnya ([Parinduri et al., 2020](#)). Tetapi sistem pengupahan di CV. Lumintu perdana kurang diperhatikan, padahal salah satu cara untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi perusahaan perlu memperhatikan masalah upah, karena dengan kinerja yang tinggi akan menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Umumnya Manusia bekerja pada suatu perusahaan

mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan ([Desi Kristanti & Pangastuti, 2019](#)).

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki ([Nursam, 2017](#)). Perusahaan dengan kinerja baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya ([Kotler & Keller, 2021](#)).

Dengan demikian sumber daya manusia sangat berperan penting dalam peningkatan perusahaan ([Setiawan, 2016](#)). Kualitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui upah, karena merupakan faktor utama dalam peningkatan produktivitas perusahaan, maka harus dikelola dengan baik agar menghasilkan produk berkualitas sesuai yang diharapkan perusahaan ([Hatta & Rachbini, 2015](#)).

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui tingkat upah kerja pada CV. Lumintu Perdana Di Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon. 2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada CV. Lumintu Perdana di kecamatan Ciwaringin kabupaten Cirebon. 3. Untuk Mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Perdana Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon.

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat ([Hendrawan, 2019](#)).

Menurut ([Ramli, Abbas, & Bangsawan, 2021](#)) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen Sumber Daya Manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya. Sedangkan Menurut ([Suryani, 2020](#)) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat."

Menurut ([Sakban, Nurmali, & Ridwan, 2019](#)) menyatakan bahwa upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengendalikan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan, atau Borongan.

METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan upah terhadap kinerja karyawan menurut ([Sugiyono, 2018](#)).

Dalam penelitian ini yang menjadi sasaran penelitian adalah seluruh karyawan CV. Lumintu Perdana yang berjumlah 50 orang dan peneliti mengambil sampel dari semua populasi seluruh karyawan yang ada di CV. Lumintu Perdana yang berjumlah keseluruhan 50 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic ([Anshori, 2017](#)). Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu: statistik deskriptif dan statistik inferensial, tetapi apabila penelitian dilakukan pada sampel maka analisisnya menggunakan statistik inferensial pada statistik inferensial terdapat statistik parametris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil perhitungan presentase total skor dari variabel Upah sebesar 77,57 berada di antara interval 68,01 – 84,00 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Upah di CV. Lumintu Perdana secara keseluruhan berada dalam kategori Baik Sedang

hasil presentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan berada diantara interval 68,01-84,00 yakni (75,56) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV. Lumintu Perdana secara umum berada dalam kategori Baik

Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi butir pada setiap variabel yang diteliti mempunyai nilai lebih besar dari r tabel, sehingga butir/item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang diajukan lebih besar dari r tabel sebesar 0,235 berdasarkan kepada hasil tersebut dapat dinyatakan bila seluruh tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti memiliki tingkat konsistensi tanggapan yang diinginkan. Dengan kata lain peneliti dapat mempercayai seluruh tanggapan responden.

Analisis Verifikatif

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian data, dapat dilihat bahwa untuk Nilai Sig (0,061) > dari nilai Alpha (0,05) yang berarti data tersebut berdistribusi Normal

2. Analisis Koefisien Regresi

Berdasarkan Nilai analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,016 + 1,253 X$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan jika Upah adalah nol, maka Kinerja karyawan akan konstan sebesar 0,016. Apabila terjadi kenaikan Upah sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan sebesar 1,253 dan demikian sebaliknya.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Diketahui nilai korelasi diketahui sebesar 0,696 Nilai tersebut menunjukkan derajat kekuatan hubungan Upah dengan Kinerja karyawan berada dalam tingkat kategori Kuat Temuan tersebut mengacu kepada rentang nilai interval koefisien pada pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi di rentang 0,60 – 0,799

4. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi Upah (Variabel X) terhadap Kinerja karyawan (Variabel Y) Sebesar 0,485, maka dapat diketahui pengaruh upah terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 48,50% sedangkan 51,50% dipengaruhi oleh faktor yang Lain.

Uji Hipotesis

1. Uji T-Test One Sample

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung 70,571 > nilai t tabel (1,677) maka dapat disimpulkan bahwa upah pada CV. Lumintu Perdana telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan dengan rata-rata upah sebesar 77,57% sedangkan untuk kinerja karyawan diperoleh t hitung sebesar 35,035 lebih besar dari nilai t tabel (1,677) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Lumintu Perdana telah mencapai paling rendah 60% dari kriteria yang diharapkan dengan rata-rata pencapaian kinerja sebesar 75,56%.

2. Uji T Parsial

Hasil perhitungan T hitung (6,717) ≥ T tabel (1,677) Maka Terima Ha atau Tolak Ho yang artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Perdana di Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon.

Pembahasan

1. Upah Pada CV. Lumintu Perdana

Upah di CV. Lumintu Perdana secara keseluruhan berada dalam kategori Baik. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden dapat dijelaskan berdasarkan tabel maka Upah dengan indikator kesesuaian dengan ketentuan pemerintah, dibayar secara adil, adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan, pembayaran tepat waktu, rasa aman dan terpenuhinya kebutuhan pokok, kerja yang produktif dan efektif, dan transparan dengan skor 1086, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mengenai Upah pada CV. Lumintu Perdana menurut responden termasuk kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Upah pada CV. Lumintu Perdana Baik.

Faktor-faktor diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa Upah berada dalam kategori baik berdasarkan pada indikator yang menunjukkan responden setuju dengan semua pernyataan yang terdapat pada angket penelitian.

2. Kinerja Pada CV. Lumintu Perdana

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV. Lumintu Perdana secara umum berada dalam kategori Baik. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden dapat dijelaskan berdasarkan tabel maka kinerja karyawan dengan indikator kecepatan, kemampuan, kerapian, ketelitian, hasil kerja, jalin kerja sama, kekompakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kemampuan mengambil keputusan dengan skor 1360, hal ini menunjukan bahwa hasil penelitian mengenai Kinerja pada CV. Lumintu Perdana menurut responden termasuk kategori Baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada CV. Lumintu Perdana Baik.

Faktor-faktor diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa Kinerja berada dalam kategori baik berdasarkan pada indikator yang menunjukan responden setuju dengan semua pernyataan yang terdapat pada angket penelitian.

3. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lumintu Perdana

Hasil analisis koefisien korelasi menunjukan antara Upah dan Kinerja Karyawan sebesar 0,696 Nilai tersebut menunjukan derajat kekuatan hubungan Upah dengan Kinerja karyawan berada dalam tingkat kategori Kuat dengan arah hubungan searah atau positif, artinya jika Upah karyawan baik maka kinerja karyawan juga tinggi. Berdasarkan koefisien determinasi bahwa pengaruh upah terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 48,50% sedangkan 51,50% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, Berdasarkan uji T diperoleh nilai T hitung sebesar 6,717 dan T tabel sebesar 1,677, pengaruh yang signifikan antara variabel Upah Terhadap Kinerja karyawan Berdasarkan hasil kuesioner sebagian besar karyawan menilai Upah pada CV. Lumintu Perdana adalah sudah baik dengan perolehan skor 1086.

Hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, kesimpulannya bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1. Upah pada CV Lumintu Perdana Telah mencapai 77,57% 2. Kinerja Karyawan Pada CV Lumintu Perdana Telah mencapai 75,56% 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Perdana di Kecamatan Ciwaringin Kabupaten Cirebon

BIBLIOGRAFI

- Anshori, Isa. (2017). *Perilaku Memilih Lembaga Pendidikan: Prespektif Teori Rational Choice dan Bounded Rational*. [Google Scholar](#)
- Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, Ria Lestari. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Media Sahabat Cendekia. [Google Scholar](#)
- Hatta, Iha Haryani, & Rachbini, Widarto. (2015). *Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan*

- Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 74–84. [Google Scholar](#)
- Hendrawan, Muhammad Rosyihan. (2019). *Manajemen Pengetahuan: Konsep dan Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pembelajaran*. Universitas Brawijaya Press. [Google Scholar](#)
- Kotler, Philip, & Keller, Kevin Lane. (2021). *Manajemen Pemasaran edisi 13 jilid 2*. [Google Scholar](#)
- Nursam, Nasrullah. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). [Google Scholar](#)
- Parinduri, Luthfi, Hasdiana, S., Purba, Pratiwi Bernadetta, Sudarso, Andriasan, Marzuki, Ismail, Armus, Rakhmad, Rozaini, Noni, Purba, Bonaraja, Purba, Sukarman, & Ahdiyat, Madya. (2020). *Manajemen Operasional: Teori dan Strategi*. Yayasan Kita Menulis. [Google Scholar](#)
- Ramli, Nurleli, Abbas, Ahmad, & Bangsawan, Achdian Anggreny. (2021). Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Reski Laifasto. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(1). [Google Scholar](#)
- Sakban, Sakban, Nurmali, Ifnaldi, & Ridwan, Rifanto Bin. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93–104. [Google Scholar](#)
- Setiawan, Rony Ika. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23–35. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Suryani, N. Lilis. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive-Jakarta Pusat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 208–220. [Google Scholar](#)