

**PENGARUH UPAH KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPOT MBOK LEMU SURABAYA**

Oleh :

Ari Prastia

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengatur instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Upah Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot Mbok Lemu Surabaya. Dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang karyawan Depot Mbok Lemu Surabaya. Proses yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan Depot Mbok Lemu Surabaya dengan menggunakan skala likert sebagai alat pengukuran nilainya. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa variabel upah kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan upah kerja terhadap kinerja karyawan di Depot Mbok Lemu Surabaya. Variabel motivasi kerja dan upah kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Depot Mbok Lemu Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel upah kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji parsial dengan uji t hitung > t tabel. Dan pada variabel motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung > t tabel. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel upah kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan uji simultan yaitu f hitung > f tabel.

Kata Kunci : Upah Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are a central figure in organizations and agencies. In order for management activities to run well, the company must have employees who are knowledgeable and highly skilled as well as efforts to manage the agency as optimally as possible so that employee performance increases. Therefore, efforts to improve employee performance are the most serious management challenges because success in achieving the goals and survival of the agency depends on the quality of the performance of the human resources in it.

This study aims to examine the effect of work wages and work motivation on employee performance at Depot Mbok Lemu Surabaya. With a total sample of 69 employees of Depot Mbok Lemu Surabaya. The process used for data collection uses a questionnaire filled out by employees of Depot Mbok Lemu Surabaya using a Likert scale as a means of measuring its value. The data analysis method used is multiple linear regression analysis method. Based on the results of testing the hypothesis, it shows that the work wage variable has a positive and significant effect on the performance of employees at the Mbok Lemu Depot Surabaya. The variables of work motivation and work wages have a positive and significant effect on employee performance at the Mbok Lemu Depot Surabaya. The results of this study indicate that there is a significant influence on the work wage variable on employee performance with partial test results with $t\text{-test} > t\text{ table}$. And on the work motivation variable there is a significant influence on employee performance with the results of the $t\text{-test} > t\text{ table}$. There is a positive and significant influence of the variables of work wages and work motivation on employee performance, this can be proven by the simultaneous test, namely $f\text{ count} > f\text{ table}$.

Keywords: Wages, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada berbagai bidang kerja untuk menjalankan masing-masing fungsi tertentu (Max Weber, 2017). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota instansi. Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik

Pada berbagai bidang kerja untuk menjalankan masing-masing fungsi tertentu (Max Weber, 2017). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota instansi. Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik

pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan pengusaha.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengatur instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan

sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah Upah Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Depot Mbok Lemu Surabaya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Depot Mbok Lemu Surabaya?
3. Apakah Upah Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Depot Mbok Lemu Surabaya?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh upah kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan depot mbok lemu surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan depot mbok lemu surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh upah kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan depot mbok lemu Surabaya

4. Manfaat Penelitian

1. Aspek akademis

Bagi seorang peneliti hasil dari penelitian ini bisa sebagai bahan pembelajaran baru dalam terapan ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah didapat di bangku perkuliahan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bahan masukan dan referensi, penelitian maupun sebagai acuan didalam sebuah proses pembelajaran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia tentang upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Aspek praktis

Dari hasil penelitian ini diharap dapat menjadi acuan dalam bidang mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia agar bisa dapat diimplementasikan ke dalam dunia pekerjaan secara langsung oleh berbagai banyak pihak yang telah membaca karya ilmiah berupa skripsi.

2. Kajian Teori

Landasan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia

(SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan

kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan

elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Menurut pendapat dari Bohlarander dan Snell, sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

B. Upah Kerja

Upah adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan memposisikan diri dalam benchmarking dengan dunia industri. Perusahaan harus mempunyai kerangka dasar dalam pengupahan yang baku dan standart yang menjadikan acuan dalam

memberi upah kepada karyawan dan negosiasi tentang gaji karyawan. Tujuan dari perihal ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta memberi rasa kepuasan kepada karyawan supaya tetap bertahan dan berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

C. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Menurut Siswanto (2005, hal.119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan

yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial, dan sebagainya. Jadi secara singkat motivasi diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahannya sumber daya manusia.

D. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

3. Metode Penelitian

Populasi

Menurut Rachman (2018:216) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan Sugiyono (2018:127) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasar pada pengertian diatas maka populasi dalam penelitian adalah karyawan Depot Mbok Lemu Surabaya yang berjumlah 69 orang

Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil

dari populasi itu. Sugiyono (2018:127)

Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subyek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Yang dikemukakan Sugiyono (2018:62) bahwa "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi." Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan Teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya, Untuk itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 orang karena kurang dari 100. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu dimana semua jumlah populasi merupakan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner (Angket)

Menurut Rachman (2018:261) merupakan teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Kuisisioner tersebut berisi sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden, responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban sesuai dengan persepsinya. Kuisisioner diberikan kepada sampel yang telah ditentukan yaitu 69 orang yang terdiri dari seluruh karyawan di Depot Mbok Lemu Surabaya, penulis membutuhkan skala dan skala yang digunakan dalam pengukuran kuisisioner adalah skala likert. Menurut pendapat Sugiyono, (2016:93)

2. Wawancara

Menurut Sugiono (2018:103) mengemukakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik dalam pengumpulan data jika ingin melakukan penelitian untuk menemukan permasalahan yang

harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih spesifik dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan mengajukan pertanyaan pada pihak terkait sehubungan dengan masalah yang dibahas untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah pada penelitian ini.

3. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2017 : 199) Observasi merupakan kegiatan yang meliputi pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Maka teknik pengumpulan data menggunakan observasi lebih mendalam atau lebih spesifik jika dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya, yaitu kuisisioner dan wawancara. Menurut (Sugiyono,2018:145) jika wawancara dan kuisisioner selalu berkaitan

dengan berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas dengan orang, tapi juga pada obyek-obyek alam yang lain. Tujuan dari peneliti menggunakan teknik observasi untuk mendapatkan data karyawan, gambaran atau tanggapan responden terhadap penelitian.

4. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

A. Uji Validitas

Menurut Rachman (2018:79) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Dikatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* masing-masing item $> 0,30$ dan jika terdapat salah satu item dengan nilai $< 0,30$ maka akan disingkirkan.

B. Uji Reliabilitas

Menurut Rachman (2018:84) uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang

merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji sebuah realibilitas sebuah daftar pertanyaan dari sebuah variabel penelitian digunakan koefisien *cronbach's alpha* > 0,60, jika nilai *cronbach's alpha* > 0,80 artinya reaalibilitas kuat dan jika nilai *cronbach's alpha* dibawah < 0,60 artinya realibilitas rendah (tidak reliabel).

Teknik Analisis Data

Menurut Rachman (2018:129) analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.

Dari model kerangka konseptual dan hipotesis yang dibangun maka dapat disusun model persamaan regresi linear berganda yang disesuaikan dengan model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a: Konstanta

x_1 : upah Kerja

x_2 : Motivasi Kerja

b_1 : Koefisien Regresi

Variabel Upah Kerja

b_2 : Koefisien Regresi

Variabel Motivasi Kerja

e : *Standart Error*

4. HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Uji Validitas

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|----------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| | | K2_1 | K2_2 | K2_3 | K2_4 | K2_5 | K2_6 | K2_7 | K2_8 | K2_9 | K2_10 | Motivasi Kerja |
| K2_1 | Pearson Correlation | 1 | .322 ^{**} | .342 ^{**} | .366 ^{**} | .446 ^{**} | -.047 | -.070 | .032 | -.268 ^{**} | .130 | .486 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | .007 | .004 | .002 | .000 | .704 | .565 | .796 | .033 | .286 | .000 |
| K2_2 | Pearson Correlation | .322 ^{**} | 1 | .493 ^{**} | .362 ^{**} | .455 ^{**} | -.049 | -.033 | .046 | -.101 | .249 ^{**} | .582 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | | .000 | .001 | .000 | .890 | .789 | .708 | .407 | .039 | .000 |
| K2_3 | Pearson Correlation | .342 ^{**} | .493 ^{**} | 1 | .311 ^{**} | .333 ^{**} | -.108 | -.048 | -.052 | -.069 | .296 ^{**} | .521 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | | .009 | .007 | .377 | .684 | .821 | .575 | .017 | .000 |
| K2_4 | Pearson Correlation | .366 ^{**} | .362 ^{**} | .311 ^{**} | 1 | .394 ^{**} | -.137 | -.162 | .008 | .020 | .242 ^{**} | .495 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .001 | .000 | | .001 | .263 | .405 | .961 | .872 | .044 | .000 |
| K2_5 | Pearson Correlation | .446 ^{**} | .455 ^{**} | .333 ^{**} | .394 ^{**} | 1 | -.081 | -.304 ^{**} | -.166 | -.113 | .285 ^{**} | .443 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .007 | .001 | | .510 | .011 | .173 | .357 | .017 | .000 |
| K2_6 | Pearson Correlation | -.047 | -.049 | -.108 | -.137 | -.081 | 1 | .381 ^{**} | .316 ^{**} | .355 ^{**} | -.193 | .426 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .704 | .690 | .377 | .263 | .510 | | .001 | .000 | .003 | .112 | .000 |
| K2_7 | Pearson Correlation | -.070 | -.033 | -.048 | -.102 | -.304 ^{**} | .381 ^{**} | 1 | .370 ^{**} | .350 ^{**} | -.118 | .370 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .565 | .789 | .684 | .405 | .011 | .001 | | .002 | .003 | .336 | .001 |
| K2_8 | Pearson Correlation | .032 | .046 | -.052 | .008 | -.166 | .316 ^{**} | .370 ^{**} | 1 | .512 | .179 | .426 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .796 | .708 | .821 | .961 | .173 | .000 | .002 | | .113 | .144 | .000 |
| K2_9 | Pearson Correlation | -.268 ^{**} | -.101 | -.069 | .020 | -.113 | .355 ^{**} | .350 ^{**} | .512 | 1 | .201 | .370 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .033 | .407 | .575 | .872 | .357 | .003 | .003 | .113 | .012 | | .002 |
| K2_10 | Pearson Correlation | .130 | .249 ^{**} | .296 ^{**} | .242 ^{**} | .285 ^{**} | .193 | .118 | .179 | .301 ^{**} | 1 | .632 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .285 | .039 | .017 | .044 | .017 | .112 | .336 | .144 | .012 | .012 | |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | .486 ^{**} | .582 ^{**} | .521 ^{**} | .495 ^{**} | .443 ^{**} | .426 ^{**} | .370 ^{**} | .426 ^{**} | .370 ^{**} | .632 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .002 | .000 | .000 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

| | | Correlations | | | | | | | | | | Sangat Tinggi |
|----------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| | | Y_1 | Y_2 | Y_3 | Y_4 | Y_5 | Y_6 | Y_7 | Y_8 | Y_9 | Y_10 | |
| Y_1 | Pearson Correlation | 1 | .339 ^{**} | .286 ^{**} | .334 ^{**} | .391 ^{**} | -.050 | .030 | -.199 | -.127 | -.150 | |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .017 | .005 | .001 | .883 | .806 | .502 | .289 | .217 | |
| Y_2 | Pearson Correlation | .339 ^{**} | 1 | .489 ^{**} | .312 ^{**} | .313 ^{**} | -.059 | .033 | -.035 | .057 | -.007 | |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .000 | .009 | .009 | .829 | .785 | .773 | .640 | .953 | |
| Y_3 | Pearson Correlation | .286 ^{**} | .489 ^{**} | 1 | .294 ^{**} | .398 ^{**} | .001 | -.128 | -.188 | -.057 | .072 | |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .000 | | .014 | .016 | .856 | .294 | .121 | .642 | .558 | |
| Y_4 | Pearson Correlation | .334 ^{**} | .312 ^{**} | .294 ^{**} | 1 | .131 | -.059 | .003 | -.002 | -.001 | .060 | |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .009 | .014 | | .285 | .831 | .979 | .988 | .995 | .823 | |
| Y_5 | Pearson Correlation | .391 ^{**} | .313 ^{**} | .398 ^{**} | .131 | 1 | -.132 | .158 | -.106 | -.034 | -.160 | |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .009 | .016 | .285 | | .281 | .195 | .387 | .783 | .188 | |
| Y_6 | Pearson Correlation | -.050 | -.035 | .001 | -.059 | -.132 | 1 | .372 ^{**} | .361 ^{**} | .417 ^{**} | | |
| | Sig. (2-tailed) | .883 | .829 | .856 | .631 | .281 | | .002 | .001 | .002 | .000 | |
| Y_7 | Pearson Correlation | .030 | .033 | -.128 | .003 | .158 | .372 ^{**} | 1 | .417 ^{**} | .394 ^{**} | .286 ^{**} | |
| | Sig. (2-tailed) | .868 | .785 | .294 | .979 | .195 | .002 | | .000 | .001 | .018 | |
| Y_8 | Pearson Correlation | -.199 | -.035 | -.188 | -.002 | -.106 | .372 ^{**} | .417 ^{**} | 1 | .449 ^{**} | .533 ^{**} | |
| | Sig. (2-tailed) | .102 | .773 | .121 | .988 | .387 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| Y_9 | Pearson Correlation | -.127 | .057 | -.057 | -.001 | -.034 | .391 ^{**} | .394 ^{**} | .449 ^{**} | 1 | .432 ^{**} | |
| | Sig. (2-tailed) | .298 | .640 | .642 | .995 | .783 | .002 | .001 | .000 | .000 | .000 | |
| Y_10 | Pearson Correlation | -.150 | -.007 | -.072 | .060 | -.140 | .437 ^{**} | .287 ^{**} | .537 ^{**} | .432 ^{**} | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | .217 | .953 | .556 | .623 | .188 | .000 | .016 | .000 | .000 | .000 | |
| Keseja Hayawan | Pearson Correlation | .343 ^{**} | .452 ^{**} | .358 ^{**} | .383 ^{**} | .345 ^{**} | .546 ^{**} | .601 ^{**} | .530 ^{**} | .582 ^{**} | .543 ^{**} | |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .003 | .001 | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-----|
| | | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | X1_7 | X1_8 | X1_9 | X1_10 | Upa |
| X1_1 | Pearson Correlation | 1 | .339 ^{**} | .286 ^{**} | .334 ^{**} | .391 ^{**} | -.170 | -.025 | -.109 | -.257 ^{**} | .308 ^{**} | |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .017 | .005 | .001 | .162 | .837 | .372 | .033 | .010 | |
| X1_2 | Pearson Correlation | .339 ^{**} | 1 | .489 ^{**} | .312 ^{**} | .313 ^{**} | -.057 | .033 | -.035 | .057 | -.007 | |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .000 | .009 | .009 | .829 | .785 | .773 | .640 | .953 | |
| X1_3 | Pearson Correlation | .286 ^{**} | .489 ^{**} | 1 | .294 ^{**} | .398 ^{**} | .001 | -.128 | -.188 | -.057 | .072 | |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .000 | | .014 | .016 | .856 | .294 | .121 | .642 | .558 | |
| X1_4 | Pearson Correlation | .334 ^{**} | .312 ^{**} | .294 ^{**} | 1 | .131 | -.059 | .003 | -.002 | -.001 | .060 | |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .009 | .014 | | .285 | .830 | .979 | .988 | .995 | .823 | |
| X1_5 | Pearson Correlation | .391 ^{**} | .313 ^{**} | .398 ^{**} | .131 | 1 | -.132 | .158 | -.106 | -.034 | -.160 | |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .009 | .016 | .285 | | .281 | .195 | .387 | .783 | .188 | |
| X1_6 | Pearson Correlation | -.050 | -.035 | .001 | -.059 | -.132 | 1 | .372 ^{**} | .361 ^{**} | .417 ^{**} | | |
| | Sig. (2-tailed) | .883 | .829 | .856 | .631 | .281 | | .002 | .001 | .002 | .000 | |
| X1_7 | Pearson Correlation | -.025 | .033 | -.128 | .003 | .158 | .372 ^{**} | 1 | .417 ^{**} | .394 ^{**} | .286 ^{**} | |
| | Sig. (2-tailed) | .837 | .785 | .294 | .979 | .195 | .002 | | .000 | .001 | .018 | |
| X1_8 | Pearson Correlation | -.109 | -.035 | -.188 | -.002 | -.106 | .372 ^{**} | .417 ^{**} | 1 | .449 ^{**} | .533 ^{**} | |
| | Sig. (2-tailed) | .372 | .773 | .121 | .988 | .387 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| X1_9 | Pearson Correlation | -.127 | .057 | -.057 | -.001 | -.034 | .391 ^{**} | .394 ^{**} | .449 ^{**} | 1 | .432 ^{**} | |
| | Sig. (2-tailed) | .298 | .640 | .642 | .995 | .783 | .002 | .001 | .000 | .000 | .000 | |
| X1_10 | Pearson Correlation | -.150 | -.007 | -.072 | .060 | -.140 | .437 ^{**} | .287 ^{**} | .537 ^{**} | .432 ^{**} | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | .217 | .953 | .556 | .623 | .188 | .000 | .016 | .000 | .000 | .000 | |
| Upah Kerja | Pearson Correlation | .405 ^{**} | .425 ^{**} | .459 ^{**} | .395 ^{**} | .374 ^{**} | .425 ^{**} | .330 ^{**} | .486 ^{**} | .392 ^{**} | .363 ^{**} | |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .001 | .002 | .000 | .008 | .001 | .001 | .002 | |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

correlation lebih dari 0,3. Dapat disimpulkan bahwa jawaban dari responden pada masing-masing item dinyatakan valid. Sehingga bisa diikutsertakan pada analisis lebih lanjut dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan setelah seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid. Untuk melihat hasil hasil uji reliabilitas dilihat dengan "Cronbach's Alpha" dari output SPSS versi 24,2022. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur nilai setiap item indikator dari variabel yang dijadikan penelitian. Dinyatakan reliabel jika nilai >0,6. Berikut ini hasil uji :

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Upah Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .783 | 10 |

Pada hasil uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item dari masing-masing indikator memiliki nilai *corrected item total*

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,612 | 10 |

Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,618 | 10 |

Sumber : Hasil Output Spss Versi 24, 2022

Pada hasil uji realibilitas menunjukkan keseluruhan item indikator dari masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing item indikator dalam kuesioner penelitian dinyatakan reliabel. Sehingga kuesioner yang dibuat sebagai bahan acuan untuk penelitian dapat diterima responden dengan baik dan layak untuk dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

Analisa Regresi Linear Berganda

Pada Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel, persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14.285 + 0,375X_1 + 0,261X_2 + e$$

Pada persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 14.285
Konstanta sebesar 14.285 menyatakan jika variabel bebas yaitu Upah Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan mendapat nilai 14.285. Artinya untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi tanpa kedua variabel bebas yang telah disebutkan maka estimasi

Kinerja Karyawan belum ada tanda-tanda perubahan berpengaruh, walaupun hasil pengujian pada tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$.

2. Nilai koefisien variabel Upah Kerja (X_1) sebesar 0,375

Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,375 memberikan arti bahwa Upah Kerja (X_1) dalam penilaian karyawan ada peningkatan sebesar satu point maka Kinerja Karyawan (Y) dapat meningkat 0,375 dengan anggapan variabel Upah Kerja (X_1) dianggap konstan (Nol).

3. Nilai Koefisien variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,261

Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,261 memberikan arti bahwa

Motivasi Kerja (X_2) dalam penilaian konsumen ada peningkatan sebesar satu point maka Kinerja Karyawan (Y) dapat meningkat 0,270 dengan anggapan variabel Motivasi Kerja (X_2) dianggap konstan (Nol).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Upah Kerja dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Depot Mbok Lemu Surabaya. Responden dalam penelitian ini berjumlah 69 karyawan. Berdasarkan pada data yang telah diperoleh dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan hasil positif dan signifikan terhadap semua variabel

Saran

1. Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa upah membawa pengaruh yang besar terhadap perusahaan. Diharapkan untuk owner terus memberi gaji yang lebih baik jika dirasa karyawan berkerja dengan baik dan teliti serta tingkat absennya.

2. Diharapkan owner agar terus memotivasi karyawan untuk memberi arahan yg baik dan benar, sehingga karyawan berkerja dengan sungguh-sungguh.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Arwin Mustafa, M. M. (2018). PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KERJA MUSIMAN DI PTPN X(PABRIK GULA CAMMING) KABUPATEN BONE .

Ariani, H. M. (2020). <https://media.neliti.com/medi>

a/publications/291132-kepemimpinan-komitmen-dan-budaya-organisasi-44d9c213.pdf.

Asmah Syam Sinaga¹, A. K. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai.

Hendra Jayusman, S. K. (2020). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TORAA GRAHA UTAMA PANGKALAN BUN.

Hilma Harmen¹, F. A. (2019). ANALISIS FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BEBERAPA PERUSAHAAN BUMN DI KOTA MEDAN .

Hj.Maliah, D. K. (2020). PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA BUMI RAYA PALEMBANG.

I Wayan Juniantar, I. G. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI DENPASAR.

Indria Hangga Rani, M. M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi .

INDRIYANI, A. (2020). ANALISIS PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN

- TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN OPERATION
DEPARTMENT PT. EXPORT
LEAF INDONESIA.
- Irfan Rizka Akbar, D. P. (2020).
PENGARUH MOTIVASI
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.
UNGGUL ABADI DI
JAKARTA .
- Muhammad Yusuf Supriyadi, N. V.
(2020). PENGARUH UPAH
DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV
MULTI BANGUNAN
JEMBER .
- Nur Afifah Mudofi1, H. G. (2020).
PENGARUH MOTIVASI
KERJA TERHADAP
- KINERJA KARYAWAN CV
PUTRA MANDIRI
BOYOLALI.
- Ririn Andriana, S. R. (2020).
PENGARUH MOTIVASI DAN
UPAH KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG.
- Ruslan Efendi, J. L. (2020).
PENGARUH UPAH DAN
INSENTIF KARYAWAN
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.
MILANO PANAI TENGAH
- Setiawan, K. C. (2015). PENGARUH
MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LEVEL
PELAKSANA DI DIVISI
OPERASI PT. PUSRI
PALEMBANG .