

**PENGARUH UPAH DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MONDRIAN  
GARMENT MANUFACTURE KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



Diajukan Oleh :

**PAULUS CAHYADI HARTO**

NIM: 1321103497

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**April 2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH UPAH DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MONDRIAN  
GARMENT MANUFACTURE KLATEN**

Diajukan Oleh

**PAULUS CAHYADI HARTO**

NIM: 1321103497

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji  
skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Widya Dharma Klaten  
pada tanggal.....

**Pembimbing utama**



**Abdul Haris, SE, MM,M.Pd.  
NIK 690 098 194**

**Pembimbing pendamping**



**H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.  
NIK 690 301 250**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Abdul Haris, SE, MM,M.Pd.  
NIK 690 098 194**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH UPAH DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MONDRIAN  
GARMENT MANUFACTURE KLATEN**

Diajukan Oleh

**PAULUS CAHYADI HARTO**

NIM: 1321103497

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji skripsi Jurusan  
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima  
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen

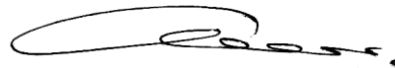
Pada tanggal .....

**Ketua**



**Hj. Anis Marjulah, SE, MM.**  
NIK 690 994 143

**Sekretaris**



**Wahjoe Sri Irwanto, SE, M.Pd.**  
NIK 690 995 161

**Penguji Utama**



**Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.**  
NIK 690 098 194

**Penguji Pendamping**



**H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.**  
NIK 690 301 250



**Disahkan oleh :  
Dekan Fakultas Ekonomi**

**H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.**  
NIK 690 301 250

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Paulus Cahyadi Harto

NIM : 1321103497

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Upah dan Kepemimpinan terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mondrian Garment  
Manufacture Klaten

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, April 2017  
Yang membuat pernyataan,



Paulus Cahyadi Harto

## **MOTTO**

*Hidup adalah proses belajar dan berjuang tanpa batas*

*(Andrie Wongso)*

*Jika kita mengizinkan tiap kegagalan menciutkan nyali dan menutup diri  
karena malu, maka sesungguhnya kita telah menghalangi tiap jalan  
yang memungkinkan kita untuk maju*

*(Andrie Wongso)*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Teriring rasa syukur kepada-Nya, kupersembahkan karyaku ini untuk:

1. Orang tua yang selalu memberikan doa restunya
2. Keluargaku tersayang
3. Rekan-rekan seperjuangan
4. Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan YME atas segala berkatnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Upah dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten*”.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian daripada syarat ujian akhir guna meraih gelar sarjana ekonomi pada Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas baik pengalaman maupun ilmu yang dimiliki, sudah barang tentu skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini bukanlah terwujud oleh penulis semata-mata tetapi pihak lain yang telah mendorong dan membantu dalam penyelesaiannya, atas semua bantuan tersebut penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Arif Julianto SN, SE. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Abdul Haris, SE, MM, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus Dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Pimpinan beserta seluruh karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.

4. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan membalas amal baik semua pihak yang dengan ikhlas memberikan bantuan dan bimbingan. Meskipun masih banyak kekurangannya, diharapkan skripsi ini memberi manfaat baik bagi pembaca maupun peneliti diantaranya menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, April 2017

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
ABSTRAK.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul .....	4
C. Penegasan Judul .....	5
D. Pembatasan Masalah .....	6
E. Perumusan Masalah .....	6
F. Tujuan Penelitian .....	7
G. Manfaat Penelitian .....	7
H. Hipotesis .....	8
I. Sistematika Penulisan .....	8

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
B. Tinjauan tentang Upah .....	15
C. Kepemimpinan .....	20
D. Produktivitas Kerja .....	28
E. Penelitian Terdahulu .....	33

## BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian .....	35
B. Teknik Analisis Data .....	37
C. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden .....	48
B. Analisis Data .....	50

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan .....	63
B. Saran-saran .....	64

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## **DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	50
Tabel 4.4 Penghitungan Nilai antar Variabel.....	51

## ABSTRAK

**PAULUS CAHYADI HARTO, NIM. 1321103497**, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi. **“PENGARUH UPAH DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MONDRIAN GARMENT MANUFACTURE KLATEN”**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk menguji pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten, 2) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten, 3) Untuk menguji pengaruh upah dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode untuk mengumpulkan data dengan angket, observasi dan studi pustaka. Dalam penelitian ini variabel *independen* adalah upah ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), sedangkan variabel *dependen* adalah produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Teknik analisis data dengan analisis Korelasi Product Moment.

Dari perhitungan uji t dapat diketahui Untuk  $X_1$ , t hitung = 3,858 yang lebih besar dari t tabel 2,021 untuk  $N = 42$  maka kesimpulannya hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya untuk variabel upah ( $X_1$ ). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara upah dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan Nilai t hitung untuk  $X_2 = 2,166$  yang lebih besar dari t tabel 2,021 untuk  $N = 42$  maka kesimpulannya hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.

Keywords : *upah, kepemimpinan, produktivitas kerja*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang

siap pakai. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan.

Manajemen perlu memperhatikan prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi, keadilan disini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut sehingga ada keseimbangan antara "Input dan Output". Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja

dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan tidak akan terlepas dari kepemimpinan dan karyawan. Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan. Setiap pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan lebih maju.

Perusahaan membutuhkan pemimpin yang dapat menciptakan visi masa depan, dan memberikan inspirasi kepada karyawan agar bersedia mencapai visi tersebut. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu (As'ad, 2001). Hal tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Purwanto, 2006).

Dalam dunia bisnis penerapan gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan. Keberhasilan dan kegagalan

sebuah perusahaan di pengaruhi oleh seorang pemimpin, kepemimpinan yang efektif memberi dampak kemajuan pada perusahaan. Baik dan buruknya cara seseorang memimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dewasa ini pencapaian kinerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten dirasa belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat produktivitas perusahaan. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada kepuasan kompensasi yang dirasa kurang terutama masalah pemberian upah dan juga kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga bawahan sulit merepresentasikan perintah yang diberikan oleh pimpinannya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai : “PENGARUH UPAH DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MONDRIAN GARMENT MANUFACTURE KLATEN”

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Alasan pemilihan judul dalam penelitian ini adalah :

### **1. Alasan Objektif**

Peningkatan produktivitas kerja dapat tercapai apabila kebutuhan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Salah satu kebutuhan tersebut adalah upah dan kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik, aman dan



nyaman. Lingkungan kerja di sini termasuk hubungan dengan sesama rekan kerja serta hubungan dengan atasan, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memenuhinya maka produktivitas kerja akan menurun.

## 2. Alasan Subjektif

- a. Menghemat waktu tenaga dan biaya karena lokasi penelitian mudah dijangkau.
- b. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.

## C. Penegasan Judul

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan dalam penulisan ini, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian.

### 1. Upah

Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh.

### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu.

### 3. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja ialah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber

(jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Basu Swastha, 1995: 281).

#### **D. Pembatasan Masalah**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini peneliti menganggap bahwa faktor upah dan kepemimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga dalam penelitian ini hanya dibicarakan faktor upah dan kepemimpinan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten sedangkan faktor lain tidak disinggung.

#### **E. Perumusan Permasalahan**

Dari pembatasan masalah yang telah dijelaskan diatas maka masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten?
3. Adakah pengaruh upah dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten?

## **F. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini diharapkan agar dalam melaksanakan penelitian penulis tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh upah dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.

## **G. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Menjadikan tambahan pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi penulis.

2. Bagi Perusahaan

Untuk mengurangi permasalahan yang timbul di perusahaan yang menyangkut bidang sumber daya manusia khususnya mengenai produktivitas kerja karyawan melalui pemberian upah dan penerapan gaya kepemimpinan yang baik.

### 3. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan dan melanjutkan penelitian pada masalah yang sama dengan variabel berbeda.

## **H. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis identik pengertiannya dengan dugaan awal yang bersifat sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.
3. Ada pengaruh upah dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.

## **I. Sistematika Penulisan**

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, tinjauan tentang upah, kepemimpinan, produktivitas kerja serta penelitian terdahulu.

BAB III. Metode Penelitian, berisi tentang metode penelitian, dan penjelasan tentang objek penelitian

BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya

BAB V. Simpulan dan saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari perhitungan dengan rumus koefisien korelasi diperoleh  $r_{x_1y} = 0,521$  dan  $r_{x_2y} = 0,324$ . Selanjutnya hasil tersebut dikonsultasikan dengan  $r$  tabel dengan  $N = 40$  pada signifikansi 5% adalah 0,304. Jadi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel untuk  $X_1$  ( $0,521 > 0,304$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara upah dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan untuk kepemimpinan ( $X_2$ ),  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,324 > 0,304$ ) yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel upah mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan, hal ini menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten dibandingkan dengan variabel kepemimpinan.
3. Dari perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai 27,98%. Hal ini berarti 27,98% produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel upah dan variabel kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu 72,02% produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture

Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Dari perhitungan uji t dapat diketahui Untuk  $X_1$ ,  $t$  hitung = 3,858 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,021 untuk  $N = 42$  maka kesimpulannya hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya untuk variabel upah ( $X_1$ ). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara upah dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan Nilai  $t$  hitung untuk  $X_2 = 2,166$  yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,021 untuk  $N = 42$  maka kesimpulannya hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan.
5. Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa  $F$  hitung = 7,576 dan  $F$  tabel = 3,23 maka  $H_0$  ditolak dan ada hubungan signifikan yang kuat antara variabel upah dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Perusahaan seharusnya memberikan upah yang sesuai dengan UMK yang telah dituskan oleh pemerintah daerah. Dengan demikian diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

2. Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya adalah bagi pimpinan diharapkan dapat lebih memperhatikan karyawannya. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan diharapkan tidak otoriter.
3. Agar pemimpin/pimpinan di PT. Mondrian Manufacture Klaten dapat dihormati oleh bawahan maka perlu mempunyai sikap kebersamaan, bekerja sama, dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain, ahli dibidangnya dan berpandangan luas.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Antonia Sri Rustanti. 2011. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klaten. *Skripsi*. Unwidha Klaten.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Basu Swastha, Dh dan Ibnu Sukotjo W. 1995. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Djarwanto, Ps., Pangestu Subagyo, 1994. *Statistik Induktif*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Flippo, Edwin B. 1998. *Personal Manajemen Sixth Edition*. New York, MC Hill Book Company.
- J. Ravianto. 2001. *Produktivitas Manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Lilik Khoiriyah. 2009. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. *Skripsi*. UNS.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi Baru. Jakarta : Rajawali Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1995. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Payaman J. Simanjuntak. 2007. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI.
- Purwanto. 2006. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.

- Sondang P. Siagian. 2001. *Manajemen Strategik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2000. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sukarna. 1993. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sukotjo, Hendri dan Radix, Sumanto A.. 2010. *Analisa Marketing Mix-7P (Produk, Price, Promotion, Place, Partisipant, Process, dan Physical Evidence) Terhadap Keputusan Pembelian Produk Klinik Kecantikan Teta di Surabaya*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 1 No. 2
- Sutrisno Hadi. 2012. *Cara Menghitung Validitas : Analisis Item dan Tehnik Korelasi*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- UU No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.