

Penerapan Kebijakan Upah Minimum Provinsi Dan Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat

Nurliana Said, Elina Situmorang*, Siti Aisah Bauw
Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Papua

Article History:

Received: November 22, 2022

Accepted: December 30, 2022

*Corresponding Author

E-mail:

elintobing@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the application of the Provincial Minimum Wage and the Effect of Wages on Work Motivation at PT. Contractor Nurhalisa Abadi, Manokwari Regency, West Papua Province. The research approach used is a quantitative research approach with data analysis methods used, namely descriptive statistics and simple linear regression models. The results of descriptive statistical research show that the UMP at PT. Contractor Nurhalisa Abadi is applied 100%, then the results of simple linear regression show that the partial test (t test) of wages has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Contractor Nurhalisa Abadi where this affects the company's productivity.

Keywords: Wages, Provincial Minimum Wage, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Upah Minimum Provinsi dan Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan model regresi linear sederhana. Hasil penelitian statistik deskriptif menunjukkan bahwa UMP pada PT. Kontraktor Nurhalisa abadi diterapkan secara 100%, lalu hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa uji parsial (uji t) upah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi dimana hal ini mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: Upah, Upah Minimum Provinsi, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pembangunan fisik di Indonesia semakin maju dan semakin pesat, sehingga membuka peluang yang menjanjikan pada perusahaan kontraktor sebagai penyedia jasa konstruksi. Perusahaan kontraktor merupakan salah satu sektor yang penting dalam pembangunan infrastruktur, dimana infrastruktur ini mendukung dalam memudahkan kehidupan masyarakat. Suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia atau tenaga kerja yang merupakan kunci pokok karena memegang peranan paling penting dalam potensi bagi keberhasilan suatu perusahaan yang akan menentukan kegiatan sehingga kesejahteraan tenaga

kerja perlu diperhatikan berkaitan dengan keberlangsungan hidupnya salah satunya yaitu pengupahan. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi (gaji/upah) dari prestasi yang diberikannya dalam mendukung faktor motivasi kerja.

Demi mewujudkan kesejahteraan dan melindungi kepentingan pekerja maka pemerintah menetapkan sebuah kebijakan upah minimum provinsi. Upah minimum provinsi adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman di suatu wilayah yang menjadi batas bawah nilai upah karena aturan melarang pengusaha membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum provinsi dan melindungi dan menjamin kelangsungan usaha dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja produktif.

Tabel 1. Data Upah Minimum Provinsi Papua Barat tahun 2018-2022

No	Tahun	Standar UMP	Presentase (%)
1.	2018	2.667.000,00	-
2.	2019	2.934.500,00	10,02
3.	2020	3.134.600,00	6,8
4.	2021	3.134.600,00	0
5.	2022	3.200.000,00	2,08

Sumber : Badan Pusat Statistik diolah, 2022.

Tentu saja kenaikan ini adalah salah satu wujud untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat dan mengurangi kesenjangan. Kebijakan ini adalah aturan yang semestinya diterapkan oleh perusahaan-perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia/tenaga kerja terlebih bagi perusahaan yang telah berdiri cukup lama. Salah satu perusahaan yang berdiri cukup lama di Manokwari Papua Barat yaitu PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi yang bergerak di sektor industri konstruksi selama 16 tahun. Mengingat persoalan-persoalan ketenagakerjaan di perusahaan merupakan masalah nasional yang sangat kompleks, namun masalah pengupahan menjadi masalah utama dalam ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa penerapan kebijakan upah minimum Provinsi pada PT. Kontraktor Nurhalisah Abadi di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat dan menganalisa sejauh mana pengaruh upah terhadap motivasi bekerja pada tenaga kerja di PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Motivasi adalah suatu yang pokok, yang

menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, secara sederhana, motivasi adalah menciptakan semangat gairah kerja (Arep, 2004).

Hasibuan (2008) mengatakan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Upah

1. Permintaan Tenaga Kerja

Teori ekonomi Neoklasik menjelaskan sifat penawaran atau penyediaan tenaga kerja sebagai berikut bahwa penawaran tenaga kerja akan bertambah apabila upah meningkat dan permintaan tenaga kerja akan berkurang apabila upah meningkat.

2. Kesepakatan Pemberi Kerja dengan Penerima Kerja

Upah yang merupakan pendorong motivasi kerja para pekerja dan merupakan hak para pekerja sistem penentuannya salah satunya berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

3. Kebijakan dari Pemerintah

Setiap gaji atau upah telah diatur oleh pemerintah, terutama pada bagian nilai minimal yang bisa didapat oleh seorang pekerja dan disetiap daerah memiliki nilai upah minimum Provinsi.

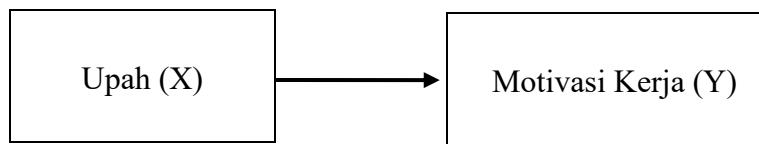
Hipotesis penelitian ini yaitu:

H_0 : Diduga Upah Tidak Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja Pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi.

H_a : Diduga Upah Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja Pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Jalan Rendani Gunung Mako Brimob, Kabupaten Manokwari, Provinsi Papua Barat. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan lebih terhitung dari tanggal 15 juni 2022 hingga 20 Juli 2022. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel satu sama lain. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif atau hubungan dimana peneliti bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya (Sujarweni, 2014). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deksriptif dan model regresi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini mempunyai 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu X sebagai upah, Y sebagai motivasi kerja dapa dijelaskan sebagai berikut:



Adapun hipotesis penelitian ini yaitu:

H₀ : Diduga Upah Tidak Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja Pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi.

H_a : Diduga Upah Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kerja Pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kerja PT Kontraktor Nurhalisa Abadi sebanyak 37 orang (*Database* PT kontraktor Nurhalisa Abadi, 2022). Adapun metode pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2017) sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi sebanyak 37 orang.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis (Sujarweni, 2014). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu:

1. Upah (X)

Hasibuan (2008) “Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya”. Balas jasa yang dibayarkan atas kinerja tenaga kerja pada perusahaan tersebut, baik kepada pemimpin, pengawas, pegawai, tata usaha, pegawai kantor serta para manajer lainnya. Upah yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu upah yang diberikan perusahaan dalam setiap bulannya yang diukur dengan rasa puas karyawan dari gaji yang diperolehnya sesuai dengan persepsi karyawan yang berkaitan dengan rasa adil, rasa kesesuaian atas yang diterimanya dan keterjaminan kesejahteraan dengan *range* skor 1-5, yang dijabarkan sebagai berikut:

Skor 1 Artinya Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 Artinya Tidak Setuju (TS)

Skor 3 Artinya Kurang Setuju (KS)

Skor 4 Artinya Setuju (S)

Skor 5 Artinya Sangat Setuju (SS)

2. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2014). Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator penilaian dari motivasi kerja yaitu produktivitas kerja karyawan yang berkaitan dengan sikapnya dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan, kualitas pekerjaan yang berkaitan dengan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan dan kehadirannya dalam perusahaan tersebut.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni, 2014). Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu:

1. Kuisioner atau Angket (*Questionnaire*)

Jenis kuisioner yang akan digunakan adalah 2 jenis yaitu jenis kuisioner tertutup dan terbuka. Jenis kuisioner terbuka yaitu dengan memberikan kesempatan kepada responden untuk menjawab dengan kalimatnya sendiri, sedangkan jenis kuisioner tertutup peneliti menggunakan metode Skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi hal ini dijelaskan dalam Sugiyono (2017).

Ada 5 pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4

3. Jawaban Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3

4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengambilan data melalui tanya jawab antara peneliti dan responden secara lisan.

3. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan berdasarkan atas karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan.

UJI HIPOTESIS

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Hipotesis dalam penelitian diuji dengan menggunakan regresi linear sederhana. Berikut ini persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = Upah

e = error

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana sehingga analisis statistik meliputi pengujian berupa:

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Sejarah Singkat PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi

PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi adalah sebuah perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang jasa dan pembangunan yaitu bangunan sipil jalan dan bangunan sipil jembatan yang didirikan oleh Bapak H. Akib yang sekaligus sebagai kepala direktur. Beliau memanfaatkan

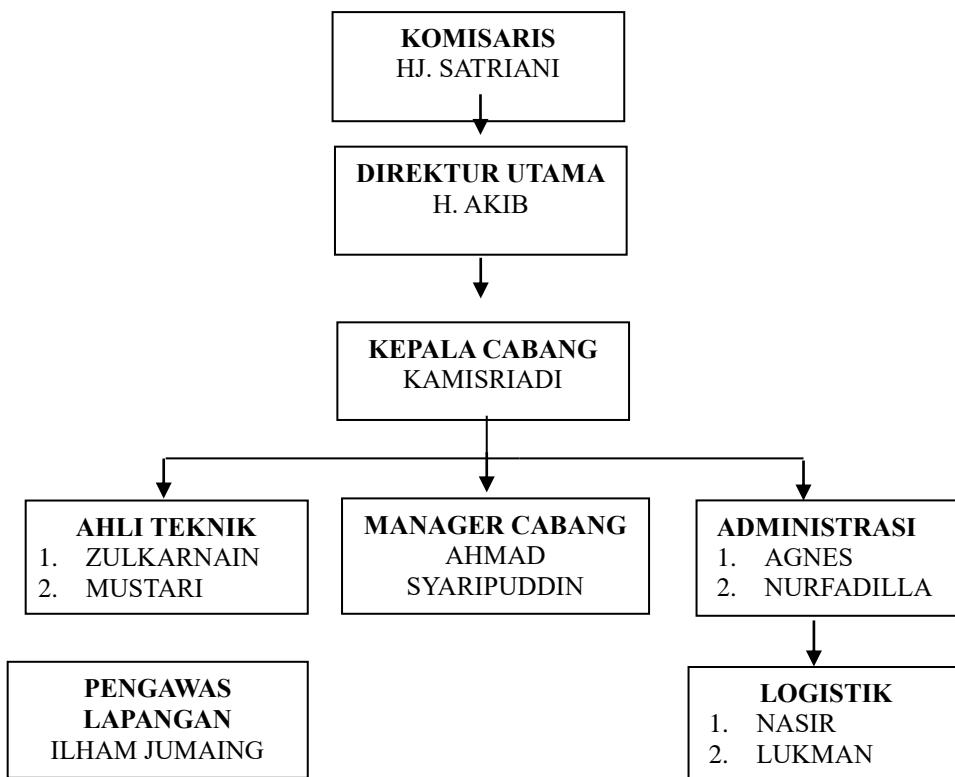
pengalaman kerjanya yang pernah menjadi kepala cabang sebelumnya disalah satu PT. Kontraktor yang akhirnya memotivasi beliau untuk mendirikan PT. Kontraktor miliknya.

Perintisan PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi dimulai pada tahun 2006 yang masih berstatus sebagai *Commanditaire Venootschap* (CV) yang awal mula kantornya terletak di Bintuni dari tahun 2006 hingga tahun 2007, kemudian karena Manokwari adalah Ibukota Provinsi maka dirasa dapat memberikan peluang proyek yang lebih besar, maka dibukalahlah kantor kedua PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi di Manokwari dari tahun 2007 sekaligus diperjuangkan untuk beralih status menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan tetap melanjutkan kantor kontraktor di Bintuni yang saat ini berstatus sebagai kantor cabangnya.¹

¹ Hasil wawancara dengan Direktur PT. Kontraktor Nurhaliza Abadi, 2022

Struktur Organisasi PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi

Berikut adalah Struktur Organisasi Perusahaan PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi



Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi

Sumber : Profil Perusahaan, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Karyawan

Berikut merupakan beberapa karakteristik karyawan di PT Kontraktor Nurhalisa Abadi.

Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2. Karyawan Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Perempuan	4 orang	11
2.	Laki-laki	33 orang	89
Total		37	100

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel ini menunjukkan bahwa didalam perusahaan ini lebih memerlukan tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan karena bidangnya yang bergerak di industri konstruksi yang lebih banyak menggunakan tenaga fisik laki-laki.

Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	S1	3 orang	8
2.	SMA/Sederajat	25 orang	65
3.	SMP/Sederajat	2 orang	5
4.	Tidak bersekolah	7 orang	19
Total		37 orang	100

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kontraktor Nurhaliza Abadi tidak memiliki kriteria yang spesifik dalam menerima karyawan, sehingga pekerja dengan lulusan SMA atau sederajat, SMP atau sederajat bahkan yang tidak bersekolah memiliki peluang bekerja dalam perusahaan ini.

Karyawan Menurut Masa Kerja

Tabel 4. Karyawan Menurut Masa Kerja

No	Tahun masuk	Lama bekerja	Jumlah	Presentase(%)
1.	2011	11 Tahun	2 orang	5
2.	2012	10 Tahun	1 orang	3
3.	2013	9 Tahun	1 orang	3
4.	2015	7 Tahun	3 orang	8
5.	2016	6 Tahun	3 orang	8
6.	2017	5 Tahun	2 orang	5
7.	2018	4 Tahun	4 orang	11
8.	2019	3 Tahun	3 orang	8
9.	2020	2 Tahun	9 orang	24
10.	2021	1 Tahun	6 orang	17
11.	2022	<1 Tahun	3 orang	8
Total			37 orang	100

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hal ini menunjukkan bahwa penerimaan atau perekutan besar-besaran ada pada tahun 2020 karena pada tahun tersebut perusahaan mengerjakan proyek yang membutuhkan tenaga pekerja yang banyak terlihat dari data pengalaman proyek pada tahun 2020 nilai kontrak atau dana proyek paling besar ada pada tahun tersebut, dari data inipun dapat diperoleh kesimpulan bahwa karyawan pada PT. Kontraktor Nurhaliza Abadi ini telah mempunyai motivasi atau dorongan yang kuat untuk tetap bertahan dalam pekerjaan ini guna mencapai apa yang diharapkan.

Karyawan Menurut Jabatan Kerja

Tabel 5. Karyawan Menurut Jabatan Kerja

No	Jabatan	Responden	Presentase(%)
1.	<i>Driver</i>	11 orang	30
2.	<i>Cook Lapangan</i>	2 orang	5
3.	Logistik	5 orang	14
4.	Admin	2 orang	5
5.	Operator	10 orang	27
6.	Karyawan lokal	2 orang	5
7.	Mekanik	2 orang	5
8.	<i>Qantity</i>	1 orang	4
9.	Ahli Teknik	2 orang	5
Total		37 orang	100

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel karyawan menurut jabatan kerja ini menunjukkan bahwa karyawan yang paling mendominasi adalah *driver* dan operator karena perusahaannya yang bergerak dibidang kontruksi yang lebih banyak membutuhkan tenaga teknis lapangan yaitu bagian operator dan *driver*.

Karyawan Menurut Usia

Tabel 6. Banyaknya Karyawan Menurut Usia

No	Usia	Responden	Presentase(%)
1.	20-25	5 orang	14
2.	26-30	18 orang	48
3.	31-35	6 orang	16
4.	36-40	6 orang	16
5.	41-50	1 orang	3
6.	51-60	1 orang	3
7.	Total	37 orang	100

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dapat disimpulkan bahwa di perusahaan tersebut menggunakan lebih banyak karyawan yang masa usia produktif yaitu direntang usia 20 tahun hingga 30 tahun karena pada perusahaan ini lebih banyak jenis pekerja sebagai *driver* dan operator dimana pekerja teknis lapangan lebih membutuhkan tenaga fisik.

Karyawan Menurut Tanggungan Keluarga

Tabel 7. Karyawan Menurut Tanggungan Keluarga

No	Jumlah Tanggungan Keluarga	Responden	Persentase(%)
1.	2 orang	5 orang	14
2.	Belum ada	32 orang	86
	Total	37	100

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hal ini disebabkan karena karyawan dalam perusahaan ini kebanyakan ada pada rentang usia 20 tahun hingga 30 tahun sehingga diusia tersebut karyawan masih dalam masa belum menikah.

Hasil Deskriptif Penerapan Kebijakan Upah Minimum Provinsi Pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi

Pengupahan yang sesuai dengan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) telah diterapkan oleh PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi dengan 100% karena upah yang diterima seluruh karyawan sudah diatas standar UMP. Berikut adalah tabel data kesesuaian upah karyawan menurut tahun dan besaran upahnya yang disesuaikan dengan standar UMP di Provinsi Papua Barat.

Tabel 8. Kesesuaian Upah Karyawan dengan Standar UMP

No	Tahun Masuk	Jumlah Responden	Persen	Upah Terendah (Rp)	Upah Tertinggi (Rp)	Standar UMP (Rp)	Keterangan
1	2011	2 orang	5%	5.000.000	5.000.000	1.410.000	Upah>UMP
2	2012	1 orang	3%	5.000.000	5.000.000	1.450.000	Upah>UMP
3	2013	1 orang	3%	5.000.000	5.000.000	1.720.000	Upah>UMP
4	2015	3 orang	8%	4.000.000	5.000.000	2.015.000	Upah>UMP
5	2016	3 orang	8%	5.000.000	5.000.000	2.237.000	Upah>UMP
6	2017	2 orang	5%	3.000.000	4.000.000	2.421.500	Upah>UMP
7	2018	4 orang	11%	3.000.000	5.000.000	2.667.000	Upah>UMP
8	2019	3 orang	8%	3.000.000	6.000.000	2.934.500	Upah>UMP
9	2020	9 orang	24%	3.200.000	5.000.000	3.134.000	Upah>UMP
10	2021	6 orang	16%	3.500.000	70.000.000	3.134.000	Upah>UMP
11	2022	3 orang	8%	3.500.000	3.500.000	3.200.000	Upah>UMP
Rata-rata				3.927.273	10.772.727	-	-

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap tahunnya perusahaan memberikan upah kepada karyawan selalu diatas standar UMP Papua Barat, baik upah terendah dan upah tertinggi didalam perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan direktur PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi yaitu Bapak H. Akib bahwa perusahaan memang

menerapkan sistem penggajian sesuai dengan standar UMP sebagaimana yang telah diatur oleh pemerintah, karena masalah upah adalah hal yang penting karena berkaitan dengan hak dan keadilan bagi karyawan demi menjaga produktivitas karyawan yang akan berdampak bagi keberlangsungan dan kualitas kerja perusahaan, Beliau pun merasa dengan menerapkan UMP dalam perusahaannya efektif bagi produktivitas karyawan.

Pengujian Instrumen

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Variabel upah terdiri dari 8 butir pertanyaan dan variabel motivasi kerja terdiri dari 10 butir pertanyaan dan hasil pengujian validitas pada semua butir-butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian yang diajukan atau disebarluaskan adalah *valid*, karena semua nilai $r_{hitung} > r_{table}$ dimana nilai r_{table} dengan sampel 37 yaitu 0,325 sehingga nilai $r_{hitung} > 0,325$. Sehingga dapat dikatakan sah atau layak untuk digunakan sebagai pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menggunakan program SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang terdapat pada kuisioner dalam setiap variabelnya dinyatakan *reliabel*.

Pengujian Hipotesis

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Adapun hasil dari analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant) 17,106	5,352		3,196	,003
	Upah ,723	,166	,593	4,360	,000

a. Dependent Variable: Motivasikerja

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Hasil tabel tersebut apabila ditulis persamaan regresi dalam bentuk *unstandardized coefficient* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + \beta X + \epsilon \\ Y &= 17,106 + 0,723X \end{aligned}$$

Adapun persamaan regresi linear sederhana diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 17,106 artinya jika Upah (X) nilainya adalah 0, maka Motivasi kerja (Y) nilainya adalah 17,106.
- b. Koefisien regresi variabel Upah (X) sebesar 0,723 dan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja. Koefisien regresi variabel Upah sebesar 0,723 artinya bahwa apabila variabel Upah (X) mengalami kenaikan 1 unit rasa puas atas upah yang diterimanya tersebut ,maka motivasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,723 Unit.

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

Nama Variabel	t	Sig.
(Constant)	3,196	,003
Upah	4,360	,000

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Tabel diatas dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa diketahui nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,431 dan t_{hitung} variabel upah sebesar 4,360 sehingga didapatkan hasil bahwa $4,360 > 2,431$ dengan nilai signifikan 0,000. Artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa upah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,644	3,159

a. Predictors: (Constant), Upah

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil output dari SPSS versi 26 *model summary* bahwa besarnya nilai dari *R Square* adalah 0,654 atau sebesar 65,4%. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 65,4% variasi dalam motivasi kerja ditentukan oleh variasi dalam upah, sedangkan sisanya yaitu 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dalam Amirullah (2010) dinamakan teori motivasi klasik memandang bahwa memotivasi para karyawan dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis adalah hal yang perlu. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian ini karena dengan pemberian upah kepada karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi baik, dari segi kualitas kerja, produktivitas kerja dan kehadirannya, adapun hasil uji instrumen pada penelitian ini membuktikan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi yang ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,360 > 2,431$. Tanggapan responden mengenai pengupahan di PT. Kontraktor inipun telah baik dan layak untuk kebutuhan biologis atau hidup.

PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi dalam menerapkan kebijakan upah sudah sesuai dan adil berdasarkan beban kerja dan pengorbanan karyawan sehingga upah yang diterima masing-masing karyawan berbeda-beda sebagaimana yang dikatakan oleh Arifin, Amirullah dan Khalikussabir (2017) bahwa salah satu faktor motivasional terbesar ditempat kerja pada saat ini adalah apakah karyawan merasa mereka diberi kompensasi yang adil dibandingkan karyawan lain di tempat mereka bekerja. Karyawan pada PT. Kontraktor Nurhalisa abadi juga menilai tingkat besaran upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai berdasarkan yang ditetapkan oleh peraturan yang berlaku. Hal tersebut, sesuai dengan pendapat Kasmir (2017) yang mengatakan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang berupa gaji/upah haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya gaji/upah haruslah mengikuti aturan yang telah ditetapkan dan harus sama kepada setiap orang sesuai usahanya dan kemampuan yang dimilikinya.

Konsep dasar teori oleh Ni'am (2018) bahwa pemberian upah yang adil dan benar kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting karena dengan pemberian upah dengan adil dan benar tersebut akan membuat perusahaan mendapatkan karyawan yang bersedia menjalankan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni'am (2018) juga menyatakan bahwa karyawan telah menilai upah pokok, sistem upah,

kebijakan pemberian upah dan upah total yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dimana hal itu mendukung motivasi kerja mereka, sehingga upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh direktur PT. Kontraktor Nurhalisa bahwa pemberian upah yang adil adalah hal yang sangat utama dalam perusahaan tersebut karena berkaitan dengan kesejahteraan dan kehidupan karyawan. Perusahaan memberikan upah kepada karyawan dengan tujuan bentuk ikatan kerja sama, mencapai kepuasan kerja, dan menimbulkan motivasi kerja dan disiplin oleh karyawan. Terbukti bahwa keberlangsungan perusahaan yang berjalan 16 tahun telah bertahan ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik pada perusahaan PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi dan karyawanpun telah merasa bahwa upah yang diberikan oleh PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi dirasa efektif dan berdampak baik bagi produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian diterima, yang alternatif (H_a) artinya bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian “Implementasi Upah Minimum Provinsi dan Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan di PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi telah menerapkan besaran upah yang sesuai dengan aturan pemerintah yaitu diatas standar Upah Minimum Provinsi Papua Barat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa perusahaan tersebut telah memberlakukan aturan kebijakan UMP secara 100% didalamnya dibuktikan dengan upah yang diterima seluruh karyawan selalu diatas UMP dari tahun ke tahun. Pemberlakuan pengupahan sesuai UMP di perusahaan PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi tersebut telah membuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan motivasi kerja karyawan yang kemudian berdampak kepada keberlangsungan perusahaan yang telah berjalan selama kurang lebih 16 tahun.
2. Upah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa $Y = 17,106 + 0,723X$ artinya ada pengaruh upah yang searah terhadap motivasi kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{tabel} 2,431$ dan t_{hitung} variabel upah sebesar 4,360 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesis Upah berpengaruh terhadap motivasi kerja atau H_a diterima.

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah agar dapat terus mengevaluasi Standar Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai dengan kebutuhan hidup yang terus meningkat seiring dengan meningkatnya kebutuhan pokok masyarakat agar masyarakat terkhusus untuk tenaga kerja/buruh agar hidup dengan layak dan terus mengawasi tenaga kerja atas keadilan upah yang harus diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan.
2. Bagi Perusahaan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan sistem pengupahan yang telah baik guna memotivasi karyawan yang berdampak bagi keberlangsungan perusahaan kedepannya. Kualitas pekerjaannya dalam membangun infrastuktur di daerah perlu sangat diperhatikan dan ditingkatkan karena kualitas bangunan infrastruktur dalam hal ini jalanan dan jembatan adalah hal yang penting sebagai sarana masyarakat dapat melakukan perjalanan dengan selamat.
3. Bagi Seorang pemimpin perlu terus menjadi lebih baik dalam mempertahankan pola pikir, perhatian kepada keadilan hak dan kesejahteraan pekerja, rajin melakukan evaluasi terhadap kinerja pekerja sehingga terjalin komunikasi dua arah yang baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel lainnya baik faktor internal maupun eksternal yang dapat memotivasi karyawan selain upah karena didapatkan 34,6% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

REFERENSI

- Amirullah. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: PUSDIKLAT Tenaga Teknis Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Deparetemen Agama; 2010.
- Anoraga, Pandji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Ishal dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajamen Motivasi*. Jakarta. PT. Gransido
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan,. 2008. Dasar-Dasar Perbankan. Bumi Aksara: Jakarta. Kasmir. 2014. Dasar Dasar Perbankan. Raja Grafindo Persada: Jakarta. Kasmir.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Revisi. Jakarta : Bumi Akasara
- Ni'am, M. Dilif Lailun, Dkk. 2018. *Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Kabupaten Jember : Universitas Jember.
- Ni'am, M. D. L., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumberpaket,

- Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember). *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 192-198.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*.Yogyakarta: Pustakabarupress