

Masyarakat, Kebudayaan dan Politik

Daftar Isi

Model Implementasi PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Banyumas Dwiyanto Indiahono, Hikmah Nuraini, Darmanto Sahat Satyawati	1–7
Perubahan Sosial dan Budaya Masyarakat Petani Kakao di Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng Muhammadiyah	8–14
Maskulinisasi Dimorfisme Seksual dalam Karakteristik-karakteristik Epigenetik Neurokranium Gilimanuk Rusyad Adi Suriyanto	15–33
Partnership for Good Civil Society and Sustainable Community Development: The Interface of Bureaucracy, Community, and Facilitator Sulikah Asmorowati	34–46
Pedagang Kaki Lima Membandel di Jawa Timur Udji Asiyah	47–55
Pengaruh Pandangan Sosio-Kultural Sultan Hamengkubuwana IX terhadap Eksistensi Keraton Yogyakarta Laksmi Kusuma Wardani	56–63
Hubungan yang Timpang antara CSR, Antaretnis, dan Iklan Korporat Ratih Puspa	64–77
Upah Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja para Pekerja di Industri Manufaktur di Kota Makassar Akmal Umar	78–85

Upah Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja para Pekerja di Industri Manufaktur di Kota Makassar

Akmal Umar¹

Kopertis Wilayah IX Sulawesi, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)

ABSTRACT

This study aims to analyze and assess (1) the effect of wages on employee work motivation, (2) the effect of work motivation on employee performance, and (3) the effect of wages on employees performance in manufacturing enterprises in Makassar Industrial Area. The populations in this study are all operational employees (executive level) of 20 manufacturing industry in the Makassar Industrial Area. The sample of 300 workers who were taken by random sampling. Model analysis of the data in this study use SEM (Structural Equation Modeling). The results of this study indicate that wages and work motivation affect performance signifikan terhadap workers in manufacturing in the Makassar Industrial Area. The results indicate that the higher the wage received by workers, then the motivation of workers tends to increase, and the higher the perceived motivation of workers, then the performance of workers tends to increase; later received the higher wage workers, then the worker's performance showed significant improvement.

Key words: wages, work motivation, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji (1) Pengaruh upah terhadap motivasi kerja pekerja; (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja; dan (3) Pengaruh upah terhadap kinerja pekerja, pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja operasional pada 20 industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar. Sampel penelitian ini sebesar 300 orang pekerja yang diambil secara *random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar. Diperoleh hasil bahwa semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka motivasi kerja pekerja cenderung meningkat; dan semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pekerja, maka kinerja pekerja cenderung meningkat; selanjutnya semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kinerja pekerja menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Kata Kunci: upah, motivasi kerja, kinerja

Proses industrialisasi yang bertumpu pada efisiensi dan keefektifan kerja sangat membutuhkan peran sumber daya manusia yang berkualitas, kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas ini menjadi isu yang sangat menonjol di Indonesia dewasa ini. Industrialisasi sering pula membawa masalah lain dalam ketenagakerjaan seperti tuntutan kenaikan upah, ketidakpuasan dalam mutasi, promosi, motivasi, dan rendahnya kinerja pekerja. Hal-hal seperti ini menjadi contoh konkret bahwa masalah ketenagakerjaan menjadi sesuatu yang sangat serius.

Ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan industri dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Industri harus mampu bersaing, dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh industri adalah upah. Jika sistem upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka industri akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan industri mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, yang pada akhirnya, industri bukan

¹ Korespondensi: A.Umar. Kopertis Wilayah IX Sulawesi, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI). Alamat: Perumahan Taman Sudiang Indah, Km.17 Blok A1/4 Makassar. Telepon: 0411-551420. E-mail: umar.akmal@yahoo.co.id.

hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu industri tentu membutuhkan berbagai sumberdaya, seperti modal, material, mesin, dan industri juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu pekerja.

Pekerja merupakan sumber daya yang penting bagi industri, karena memiliki kemampuan tenaga, bakat, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh industri untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya pekerja juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu pekerjaan.

Bagi sebagian pekerja, harapan untuk mendapatkan uang atau upah adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, walaupun ada yang lain beranggapan bahwa uang atau upah hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Kebutuhan lain yang terpenuhi melalui kerja antara lain dengan bekerja akan merasa dihargai oleh masyarakat sekitarnya, akan memperoleh berbagai fasilitas dan simbol-simbol status dari industri di mana mereka bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesediaan pekerja untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak industri yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Menurut Rachmawati (2008), upah menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja di antara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak sekitar 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah upah, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa upah merupakan aspek yang penting. Lebih lanjut dikatakan bahwa dari sudut pandang industri, memberikan upah menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki industri, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan kinerja.

Suwarto (2003) mengemukakan bahwa upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Sebesar 70 – 80% kasus yang terjadi dalam hubungan kerja dan hubungan industrial mengandung masalah pengupahan dan berbagai segi yang terkait, seperti

tunjangan, kenaikan upah, struktur upah, skala upah. Dalam prakteknya masih banyak industri yang belum memahami secara benar sistem pengupahan. Ada yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan upah minimum sudah merasa memenuhi ketentuan pengupahan yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan upah pekerja. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian upah minimum dan sistem pengupahan secara keseluruhan.

Menurut Sumarsono (2003), masalah yang dapat timbul dalam bidang pengupahan adalah bahwa pengusaha dan pekerja pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang sebagai beban atau biaya yang harus dibayarkan kepada pekerja dan diperhitungkan dalam penentuan biaya total. Semakin besar upah yang dibayarkan kepada pekerja, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dipandang sebagai komponen upah, misalnya uang tunai, tunjangan, pengangkutan, kesehatan, konsumsi yang disediakan dalam menjalankan tugas, pembayaran upah waktu libur, cuti dan sakit, fasilitas rekreasi. Di lain pihak, pekerja dan keluarganya menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang (*take-home pay*) sebagai penghasilan menggunakan tenaganya kepada pengusaha. Kenyataan menunjukkan hanya sedikit pengusaha yang secara sadar dan sukarela dan terus menerus berusaha meningkatkan kehidupan karyawannya, terutama pekerja golongan rendah. Di lain pihak pekerja melalui serikat pekerja dan atau dengan mengundang campur tangan pemerintah selalu menuntut kenaikan upah. Tuntutan seperti itu yang tidak disertai dengan peningkatan produktivitas kerja akan mendorong pengusaha: (1) mengurangi penggunaan pekerja dengan menurunkan produksi; (2) menggunakan teknologi yang lebih padat modal; dan (3) menaikkan harga jual barang yang kemudian mendorong inflasi. Masalah yang lain yang dihadapi dalam bidang pengupahan dewasa ini adalah rendahnya tingkat upah dan pendapatan masyarakat. Banyak pekerja yang berpenghasilan rendah, bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimum. Hal ini akan menyebabkan rendahnya produktivitas dan kinerja pekerja.

Suwarto (2003) mengemukakan bahwa bagi pekerja, upah merupakan sumber pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sesuai dengan tujuan seseorang bekerja,

maka melalui peningkatan upah kesejahteraan seseorang dapat ditingkatkan. Apabila upah semakin besar, maka makin besar pula peluang seseorang untuk dapat memenuhi dan memperbaiki tingkat hidupnya, seperti pemenuhan kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kesehatan, rekreasi dan lainnya. Sementara itu bagi pengusaha, upah merupakan biaya produksi. Setiap terjadi peningkatan upah maka akan terjadi peningkatan biaya.

Dalam manajemen sumber daya manusia upah juga harus dilihat sebagai investasi atau *human investment*. *Human investment*, kenaikan upah atau kesejahteraan tenaga kerja dapat dilihat sebagai perbaikan atau peningkatan kualitas sumberdaya manusia atau pekerja, yang hasilnya akan diperoleh kemudian. Perbaikan kesehatan dan gizi, perbaikan keterampilan melalui tambahan pendidikan, latihan, perbaikan disiplin, peningkatan semangat kerja, dan adanya ketenangan kerja, akan mendorong naiknya produktivitas dan kinerja pekerja.

Adanya semangat dan gairah kerja yang tinggi, maka rasa tanggung jawab, dedikasi, dan kreativitas inovasi dapat pula diharapkan meningkat. Sebaliknya, usaha menekan upah serendah mungkin, sering terbentur pada hal-hal yang dapat mengganggu jalannya proses produksi industri, selain dapat mengakibatkan unjuk rasa, pemogokan, keresahan dan sikap apatis, hal ini bertentangan pula dengan UU RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya mengenai pemberian upah minimal, dalam hal ini upah minimum propinsi (UMP) dan upah minimum kota/kabupaten (UMK).

Gibson (1992) mengemukakan bahwa salah satu yang memengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa/upah organisasi atau industri. Organisasi dapat menggunakan balas jasa/upah untuk meningkatkan kinerja saat ini, juga untuk menarik pekerja yang terampil untuk bergabung dalam organisasi atau industri.

Noe (2000), dalam hal ini aspek upah menjadi penting, karena penghargaan (upah) akan menjadi efektif jika dihubungkan dengan kinerja secara

nyata. Strategi upah yang efektif diharapkan dapat memberikan sumbangan pada terpeliharanya kelangsungan hidup satuan kerja, terwujudnya visi dan misi dan untuk pencapaian sasaran kerja.

Pengaruh upah terhadap kinerja pekerja sangat besar, baik secara langsung atau pun melalui motivasi. Motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja, kinerja, dan juga keresahan, loyalitas pekerja banyak dipengaruhi oleh upah (Nitisemito, 1996).

Berkaitan dengan pengaruh upah terhadap kinerja dalam kaitannya dengan motivasi kerja, akan menjadi kajian dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh upah sebagai variabel independent terhadap kinerja sebagai variabel dependen, dan mengkaitkan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Metode Penelitian

Penelitian termasuk penelitian menjelaskan (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal antara berbagai variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja operasional (tingkat pelaksana) pada 20 industri manufaktur di kawasan industri Makassar. Sampel penelitian ini sebesar 300 orang pekerja yang diambil secara *random sampling*. Model analisis data dalam studi ini menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan pengolahan komputer.

Variabel utama penelitian ialah upah (X_i) yang dibentuk oleh empat macam indikator. Tiap indikator dijelaskan dalam tabel berikut. Terdapat satu model variabel *intervening*, yaitu motivasi kerja (Y_1). Variable *intervening* dibangun oleh lima macam indikator yang juga disebutkan dalam tabel berikut. Variabel dependen dari model ialah kinerja pekerja (Y_2). Kinerja pekerja sebagai tujuan akhir akan diukur seberapa besar pengaruh langsung upah pada kinerja pekerja dimaksud, serta berapa besar pengaruh tidak langsung upah melalui variabel *intervening*.

Tabel 1.
Variabel dan Indikator Penelitian

Simbol	Nama Variabel	Jenis Variabel	Indikator dan Simbol
X	Upah Pekerja (UP/X)	Independent	(X_1) Penerimaan dalam bentuk uang
			(X_2) Tunjangan dalam bentuk natura
			(X_3) Jaminan sosial
			(X_4) Insentif kondisi lingkungan kerja
Y_1	Motivasi Kerja (MK/ Y_1)	Intervening	($Y_{1.1}$) Perasaan senang dalam bekerja
			($Y_{1.2}$) Perasaan rela bekerja
			($Y_{1.3}$) Perasaan memiliki
			($Y_{1.4}$) Keinginan berprestasi
			($Y_{1.5}$) Keinginan berkeaktifitas

Simbol	Nama Variabel	Jenis Variabel	Indikator dan Simbol
Y_2	Kinerja Pekerja (KP/ Y_2)	Dependent	($Y_{2.1}$) Kualitas kerja ($Y_{2.2}$) Kuantitas kerja ($Y_{2.3}$) Kreatifitas kerja ($Y_{2.4}$) Efektifitas kerja ($Y_{2.5}$) Tepat waktu penyelesaian kerja

Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan melalui dua metode, yaitu statistik deskriptif dan induktif. Analisis deskriptif dilakukan terhadap 300 sampel, yaitu tenaga kerja langsung dari 20 usaha manufaktur terpilih yang berlokasi di kawasan industri Makassar. Latar belakang pekerja yang menjadi sampel disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan, sebagian besar tenaga kerja langsung industri manufaktur di kawasan industri Makassar adalah laki-laki (hampir 70 persen) dengan pendidikan umum terakhir yang memadai. Sekitar 93,33 persen berijazah SLTA keatas, di antaranya 38,33 persen berijazah diploma dan sarjana. Data menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki potensi yang cukup besar untuk dikembangkan melalui pendidikan dan latihan. Umur pekerja juga tergolong muda karena sekitar 81,67 persen berumur 40 tahun kebawah. Masa kerja rata-rata tergolong relatif masih rendah karena sekitar 42,33 persen baru mencapai 3 tahun. Pekerja yang memiliki masa kerja antara 4 sampai 10 tahun hanya 39,00 persen. Tenaga kerja langsung tersebut yang belum menikah mencapai 38,33 persen. Perkerja yang telah menikah dengan tanggungan tiga anak atau lebih tercatat 15,33 persen.

Analisis data secara inferensi dilakukan dengan memakai metode SEM yaitu analisis persamaan struktural (*Overall Model*). Hasil pengujian model penelitian kemudian diuji dengan *giidness of fit index*, hasilnya ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan model penelitian yang diusulkan secara keseluruhan berdasarkan teori dapat diterima. Semua variabel menurut *confirmatory factor analysis* (CFA) signifikan dibentuk oleh indikator yang diteliti. Ini berarti, analisis didukung oleh data empiris yang dikumpulkan melalui survei lapang. Dengan demikian, hasilnya tergolong *fit*. Hasil analisis data mengenai koefisien jalur model disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4 menunjukkan bahwa (a) upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; (b) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja; dan (c) upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.
Karakteristik Individual Responden

Karakteristik Responden	Orang	Proporsi (%)
Laki-laki	205	68,33
Perempuan	95	31,67
Jumlah	300	100,00
Berijazah SD	0	0,00
Berijazah SLTP	20	6,67
Berijazah SLTA	165	55,00
Berijazah Diploma	40	13,33
Berijazah Sarjana	75	25,00
Jumlah	300	100,00
Berusia ≤ 20 tahun	3	1,00
21 – 30 tahun	141	47,00
31 – 40 tahun	101	33,67
41 – 50 tahun	39	13,00
> 50 tahun	16	5,33
Jumlah	300	100,00
Masa kerja < 1 tahun	28	9,33
1 – 3 tahun	111	37,00
4 – 7 tahun	91	30,33
8 – 10 tahun	26	8,67
> 10 tahun	44	14,67
Jumlah	300	100,00
Belum menikah	115	38,33
Sudah menikah, 0 anak	19	6,33
Sudah menikah, 1 anak	58	19,33
Sudah menikah, 2 anak	62	20,67
Sudah menikah, ≥ 3 anak	46	15,33
Jumlah	300	100,00

Sumber: Data primer sesudah diolah

Tabel 3.
Evaluasi Goodness of Fit Statistics Index

Goodness of fit Index	Cut off Value	Hasil Model	Keterangan
χ^2 -Chi-Square Statistic		411,48	Diharapkan kecil
Derajat bebas, DF		138	
χ^2 -Significance Probability	≥ 0,05	0,00	Baik
Relative Chi-Square	≤ 2,00	0,08	Baik
RMSEA	≤ 0,08	2,96	Baik
TLI	≥ 0,95	0,96	Baik
CFI	≥ 0,95	0,97	Baik

Sumber: Hasil Analisis SEM

Tabel 4.
Koefisien Jalur yang Mengidentifikasi Pengaruh Upah

Variabel	Koefisien Jalur	t-hitung	Kesimpulan (t-hitung > 1,96)
Upah → Motivasi Kerja	0,46	16,53	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Pekerja	0,22	6,91	Signifikan
Upah → Kinerja Pekerja	0,15	6,86	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis SEM

Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja

Werther dan Davis (1996), mendefinisikan kompensasi upah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada industri. Kompensasi upah merupakan kontra prestasi atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Upah merupakan imbalan yang ditawarkan industri kepada pekerja sebagai balas jasa atas penggunaan tenaga kerjanya.

Pengaruh upah terhadap motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada industri manufaktur di kawasan industri Makassar. Setelah dilakukan pengujian, telah terbukti dan dapat diterima secara signifikan. Hubungan ini terlihat pada Tabel 4 dengan koefisien sebesar 0,46 (t-hitung 16,53 > 1,96 → signifikan). Dapat dikatakan bahwa upah yang terdiri atas penerimaan dalam bentuk uang, tunjangan dalam bentuk natura, jaminan sosial dan insentif lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pekerja yang terdiri dari perasaan senang dan betah bekerja, perasaan rela mencurahkan waktu sepenuhnya, perasaan memiliki, keinginan berprestasi dan keinginan berkreaitifitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka cenderung berpengaruh semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Muljani (2002), bahwa dikaitkan dengan teori pengharapan, maka pemberian kompensasi yang berdasarkan keterampilan dan prestasi akan memotivasi karyawan, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang pekerja akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan dari industri seperti pemberian bonus, peningkatan gaji/upah atau promosi, dan penghargaan itu dapat memuaskan pekerja.

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel upah, rata-rata penilaian responden terhadap upah

yang ada adalah baik (31,25% sangat setuju, dan 29,00% setuju), artinya responden menilai bahwa upah yang diberikan industri pada industri manufaktur di kawasan industri Makassar adalah memuaskan. Para pekerja merasa puas dengan upah berupa penerimaan dalam bentuk uang, tunjangan dalam bentuk natura, jaminan sosial, dan insentif kondisi lingkungan kerja yang diperolehnya.

Brudney & Condrey (1993) dalam Wicaksono (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi antara lain adalah variasi suatu pekerjaan, kesuksesan dan tingkat pengupahan, komitmen dan kepercayaan organisasi, sikap terhadap pengupahan, tingkat kepentingan imbalan moneter, kaitan antara pengupahan dengan kerja dan akurasi serta transparansi dalam sistem pengupahan. Kovach (1995) menyatakan bahwa ranking faktor yang memengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja yaitu: bekerja itu penting, memiliki apresiasi penuh dalam bekerja, perasaan memiliki sesuatu, keamanan kerja, tingkat upah yang baik.

Hasil penelitian ini pada dasarnya sejalan hasil penelitian Lawler (1984), Maryanto (2004), Herpen (2005) dan Wicaksono (2006). Kesimpulan penelitian Lawler mengemukakan bahwa penghargaan dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Maryanto dalam penelitiannya menyatakan bahwa imbalan berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja pekerja. Herpen menyimpulkan bahwa keterbukaan kompensasi upah mempunyai dampak yang kuat terhadap motivasi kerja, dengan kata lain bahwa ada hubungan yang positif antara kompensasi/upah dengan motivasi.

Imbalan yang diberikan industri dapat memengaruhi motivasi kerja pekerja, kesalahan dalam menerapkan sistem imbalan akan berakibat timbulnya demotivasi, apabila hal itu terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun industri.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Pada awalnya motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan industri. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan disisi lainnya untuk mencapai tujuan peribadinya untuk

mewujudkan prestasi kerjanya. Kinerja industri diwujudkan dengan kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan industri.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di kawasan industri Makassar. Setelah dilakukan pengujian, telah terbukti dan dapat diterima secara signifikan. Hubungan ini terlihat pada Tabel 4 yang memperlihatkan koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sebesar 0,22 ($t\text{-hitung } 6,91 > 1,96 \rightarrow \text{signifikan}$). Motivasi kerja yang terdiri dari perasaan senang, perasaan rela bekerja, perasaan memiliki, keinginan berprestasi dan keinginan berkeaktifitas, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja yang terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatifitas kerja, efektifitas kerja, dan tepat waktu penyelesaian kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pekerja, cenderung berpengaruh terhadap kinerja pekerja menjadi semakin tinggi. Pekerjaan yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat pekerja senang dalam bekerja, rela bekerja, merasa memiliki, keinginan berprestasi dan keinginan berkeaktifitas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja, rata-rata penilaian responden terhadap motivasi kerja adalah baik (36,20% sangat setuju dan 44,93% setuju), artinya responden menilai bahwa motivasi yang diberikan industri pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar adalah memuaskan. Para pekerja merasa senang dalam bekerja, rela bekerja, merasa memiliki, keinginan berprestasi dan keinginan berkeaktifitas terhadap tugas dan pekerjaannya.

Motivasi datang dari dalam diri manusia, karenanya pemimpin industri perlu menciptakan kondisi di mana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri sendiri dan industri tempat mereka bekerja, semua industri dibangun di atas landasan pekerja yang termotivasi untuk melayani.

Hasil penelitian ini sesuai dengan *goal theory*, Suprihanto (1987) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kinerja. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan, maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya.

Robbins (2003) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sementara itu Mitchell (1998) menciptakan model konsep yang menjelaskan motivasi memengaruhi perilaku dan prestasi kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ishak dan Hendri (2003) yang menyatakan bahwa orang termotivasi, senang mengerjakan pekerjaannya, apabila merasa dihargai atau diakui.

Secara empiris menunjukkan bahwa tingginya motivasi berbanding lurus dengan tingginya kinerja, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan (Mehta 2003, Sudarto 2004, Mamik 2008).

Pengaruh Upah terhadap Kinerja

Pemberian upah kepada pekerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada pekerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah pekerja yang diberikan tergantung pada: biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMP), produktivitas marginal tenaga kerja, tekanan serikat pekerja dan serikat pengusaha, dan perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam: (1) upah nominal yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja; dan (2) upah riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.

Upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karena upah diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*. Pengaruh upah terhadap kinerja dalam penelitian ini yaitu upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di kawasan industri Makassar. Setelah dilakukan pengujian, telah terbukti dan dapat diterima secara signifikan. Hubungan ini terlihat pada Tabel 4 yang memperlihatkan koefisien jalur upah kerja terhadap kinerja pekerja sebesar 0,15 ($t\text{-hitung } 6,86 > 1,96 \rightarrow \text{signifikan}$). Upah kerja yang terdiri dari penerimaan dalam bentuk uang, tunjangan dalam bentuk natura, jaminan sosial, dan insentif kondisi lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pekerja yang terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatifitas kerja, efektifitas kerja, dan tepat waktu penyelesaian kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi upah kerja yang diterima pekerja, maka akan meningkatkan pula kinerja pekerja. Pekerjaan yang dikerjakan karena upah yang baik/memuaskan akan membuat pekerja merasa bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatifitas kerja, efektifitas kerja, dan tepat waktu penyelesaian pekerjaannya.

Analisis deskriptif terhadap variabel upah kerja menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai baik (29,40% sangat setuju, dan 49,73% setuju), artinya responden menilai/mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja mereka pada industri manufaktur di kawasan industri Makassar adalah baik. Para pekerja merasa penerimaan dalam bentuk uang, tunjangan dalam bentuk natura, jaminan sosial, dan insentif kondisi lingkungan kerja baik/memuaskan sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Bernadin dan Russel (1993), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) keefektifan biaya, (5) kebutuhan akan pengawasan, dan (6) dampak interpersonal.

Swasto (2003), menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja merupakan tindakan-tindakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurung waktu dan dapat diukur. Hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan individu dalam kurung waktu tertentu. Swasto mengemukakan bahwa ada beberapa cara untuk mengukur prestasi kerja, yang secara umum antara lain: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, dan (7) daerah kerja.

Gibson (1996) dan Noe (2000), mengemukakan bahwa salah satu yang memengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah balas jasa upah organisasi/industri. Aspek upah dalam industri menjadi penting, karena penghargaan (upah) akan menjadi efektif jika dihubungkan dengan kinerja secara nyata. Penelitian ini dikembangkan berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia tentang kompensasi, motivasi, dan kinerja. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengujian dan pengklarifikasian atas teori-teori yang diuji dan diklarifikasi sebagai *compensation*, *motivation*, dan *job performance*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pekerja pada industri manufaktur di kawasan industri Makassar. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja; semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pekerja, maka kinerja pekerja cenderung meningkat.

Pemberian upah, baik upah finansial langsung maupun upah finansial tidak langsung (tunjangan), serta upah *non financial* (insentif penghargaan), sangat penting untuk diberikan oleh perusahaan sehingga pekerja dapat mencapai kinerja yang maksimal. Upah yang memadai dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi kepada pekerja. Hal ini penting bagi industri, oleh karena apabila pekerja mau bekerja dengan lebih baik dan lebih giat lagi, maka produktivitas kerja meningkat. Pada gilirannya akan menekan penurunan biaya rata-rata produksi.

Pemberian motivasi kerja kepada pekerja dengan memenuhi kebutuhannya yang bersifat kebutuhan dasar misalnya: upah yang wajar, waktu dan ruang istirahat, makan, minum, cuti dan balas jasa lainnya. Demikian pula pemenuhan terhadap kebutuhan rasa aman, seperti: kondisi kerja yang aman, pengembangan pengetahuan dan keterampilan, pesangon, jaminan hari tua. Diperlukan pula pemenuhan kebutuhan sosial seperti persahabatan, menumbuhkan perasaan memiliki, dan acara-acara informal. Adapun pemenuhan kebutuhan penghargaan seperti: pengakuan atas prestasi yang dicapai, penghargaan, dan promosi jabatan. Dalam pemberian motivasi termasuk juga dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri meliputi: penyelesaian tugas-tugas yang sifatnya menantang, mengerjakan pekerjaan yang merangsang kreatifitas dan pengembangan keterampilan. Motivasi kerja merupakan suatu proses di mana pekerja terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebabkan pekerja mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga mereka akan dapat melaksanakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh apabila diberi suatu dorongan tertentu sesuai dengan kebutuhannya.

Diperlukan pemberian upah yang wajar dengan memperhatikan prinsip (1) upah sebagai imbalan atas jasa kerja harus mencerminkan keadilan, yaitu bahwa upah tersebut harus sesuai atau sebanding dengan jasa kerja yang diberikan oleh masing-masing pekerja dalam proses produksi. Mereka yang memberikan upaya atau kontribusi lebih besar patut menerima upah lebih tinggi; (2) upah harus berimbang, mereka yang menduduki jabatan yang serupa harus menerima upah yang kira-kira sama, perbedaan antara upah terendah dan tertinggi tidak terlalu lebar; (3) upah harus memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar;

(4) sistem pengupahan harus memuat sistem insentif untuk mampu menarik tenaga-tenaga berkualitas, mendorong peningkatan prestasi dan produktivitas kerja, menumbuhkan inovasi dan kreativitas serta menurunkan tingkat keluar masuk pekerja (*labour turn-over*); dan (5) sistem pengupahan harus mampu menjamin kelangsungan industri. Pengusaha tidak boleh membayar upah terus menerus lebih tinggi dari kemampuannya, sehingga mengakibatkan industri merugi.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dapat ditarik simpulan berikut: (1) upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka motivasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kawasan industri Makassar cenderung meningkat; (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kawasan industri Makassar cenderung meningkat; dan (3) upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kawasan industri Makassar cenderung meningkat.

Daftar Pustaka

- Gibson JL (1996) *Organization Structure: Process Behavior*. Dallas: Business Publication Inc.
- Herpen Marco Van, Praag, Mirjam Van & Cools, Kees (2005) *The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation: An Empirical Study*. *Journal De Economist* Vol. 153(3): 303–329.
- Ishak & Hendri (2003) *Perilaku Penyelia dan Pengaruh Organisasional dalam Penilaian Kinerja*. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia* 6 (XXX): 32–35.
- Kovach KA (1995) *Employee Motivation: Addressing a Crucial Factor in Your Organization's Performance*. Fairfax VA: George Mason University.
- Lawler III EE (1984) *Strategic Pay: Aligning Organizational Strategies and Pay System*. San Fransisco: Jossey-Bass Inc.
- Mamik (2008) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Industri Kertas di Jawa Timur)*. Disertasi (tidak dipublikasikan). Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Maryanto S (2004) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Imbalan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Semarang: PPS, Universitas Dipenogoro.
- Mehta R, Dubinsky AJ & Anderson RE (2003) *Leadersip Style, Motivation and Performance in International Marketing Channels*. New Jersey, USA: School Of Management, Institute Teknologi.
- Mitchell RT & Larson JR (1998) *People in Organization and Introduction to Organizational Behavior*. Singapore: Mc. Graw-Hill International.
- Muljani N (2002) *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 4(2): 108–122.
- Nitisemito AS (1996) *45 Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Noe RA (2000) *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Rachmawati IK (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins S (2003) *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentise Hall.
- Sudarto T (2004) *Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja*. Disertasi (tidak dipublikasikan). Program Sarjana Universitas Barawijaya, Malang.
- Sumarsono S (2003) *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihanto (1987) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Karunia Universitas Terbuka.
- Suwarto (2003) *Hubungan Industrial dalam Praktik*. Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.
- Swasto B (2003) *Pengembangan SDM (Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan)*. Malang: Penerbit Bayu Media.
- Werther W & Davis K (1996) *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill Publication, Inc.
- Wicaksono AP (2006) *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang*. Tesis (tidak dipublikasikan), Program Sarjana Universitas Semarang.