



Pengaruh Pelatihan dan Upah terhadap Motivasi Kerja Pegawai PUPR Kota Binjai Sumatera Utara

Imam Azhari Ritonga^{1*}, Amirudin², Khamo Waruwu³

^{1,2,3} Bisnis dan Humaniora, Manajemen, Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

imamazhari74@gmail.com^{1*}, waruwukharmo.se.mm@gmail.com²

Alamat Kampus: Jalan Rasmi No. 28 Sei Sikambing Medan

Korespondensi penulis: imamazhari74@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of training and wages on the work motivation of PUPR employees in Binjai City, North Sumatra. This research was carried out at the Binjai City PUPR Office with a population and sample of 42 employees. This research instrument is a questionnaire with a Likert scale model. Requirement tests were carried out to test normality, multicollinearity, heteroscedasticity tests. The data analysis technique used was the Multiple Regression technique at a significance level of $\alpha = 0.05$. The results of this research show that training has a positive and significant influence on work motivation where t_{count} is greater than t_{table} with a significant value lower than 0.05. Meanwhile, wages also have a positive and significant influence on work motivation with a t_{count} value greater than t_{table} with a significant value smaller than 0.05. Based on the SPSS output, it is known that the R squared value contributes an influence of 28.7%, meaning that the variance in the work motivation variable can be explained by the training and wage variables, while the remainder is explained by other variables which are not analyzed in this model. This means that there are still other independent variables that influence work motivation.*

Keywords: Job training, wages, work motivation

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Upah Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PUPR Kota Binjai Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PUPR Kota Binjai dengan populasi dan sampel sebanyak 42 Pegawai. Instrumen Penelitian ini adalah angket/kuisisioner dengan model skala likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, Multikolinieritas, uji Heterokedasitisitas Teknik analisis data digunakan adalah teknik Regresi Berganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatoha memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dimana thitung lebih besar dari pada ttabel dengan nilai signifikan lebih rendah dari 0.05. Sedangkan Upah juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai thitung lebih besar dari pada ttabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai R squared menyumbang pengaruh sebesar 28.7 % artinya variansi variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan upah, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak serta di analisis dalam model ini. Artinya masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi motivasi kerja..

Kata kunci: Pelatihan kerja, upah, motivasi kerja

1. LATAR BELAKANG

Pelatihan merupakan suatu keharusan bagi setiap pegawai apa lagi pegawai yang baru saja bekerja dan belum tau tentang apa yang harus ia kerjakan, maka perlu diberikan bekal agar dapat bekerja sesuai dengan harapan, pada kantor PUPR pelatihan khusus bagi pegawai honorer belum sepenuhnya terlaksana dimana masih terdapat pegawai yang diberikan pekerjaan diluar kapasitas keilmuan yang dimilikinya sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak efektif dan memakan waktu yang cukup lama dibanding dengan yang sudah paham dengan pekerjaan tersebut, seterusnya bila terjadi kesalahan maka yang disalahkan

adalah pegawai yang melakukan pekerjaan itu walaupun pekerjaan itu diluar kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Disisilain kemampuan pegawai juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti upah, upah menjadi salah satu faktor penentu dalam melihat komposisi pekerjaan individu pegawai. Andai saja upah yang diberikan sesuai dengan volume pekerjaan yang dilakukan maka setiap dalam pelaksanaan tugas menjadi lebih ringan dan tidak menjadi beban. Upah pegawai honorer pada PUPR Binjai belum sesuai dengan yang diharapkan oleh Pegawai honorer tersebut dimana pekerjaan yang dibebankan kepada mereka melebihi dari jangkauan kesanggupan mereka yang seharusnya dapat dilakukan oleh pegawai ASN. Hal ini dapat menjadi permasalahan dalam mencapai atau menciptakan pegawai yang erkuaitas dalam menutaskan pekerjaanya.

Selain dari pada itu degan upah jga pegawai dapat termotivsi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai petugas pelaksana yang setiap harinya berkeciping dalam pekerjaan yang tidak ada hentinya. Motivasi ini dapat menjadi alasan seseorang untuk berbuat lebih walaupun itu diluar kemampuannya dalam bekerja. Apabila ini dapat dilakukan makasetiap individu pegawai akan berlomba-lomba untuk melaksnakan tugas demi mendapatkan penghargaan baik berupa materi maupun berupa non materi. Namun pada kenyataannya pegawai honorer PUPR Binjai belum merasakan memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas karean mereka yag berstatus honorer diperlakukan beda dengan pagawai ASN belum lagi tidak adanya penambahan honor ketika melreka melakukan pekerjaan lebih dari kapasitas mereka sebagai honorer seolahada diskriminasi hanya saja terpaksa melakukan pekerjaan demi mendapatkan upah atau gaji setiap bulannya yang sudah menjadi ketentuan dan kontrak kerja yang sudah ditandatangani dan disepakati bersama.

2. KAJIAN TEORITIS

Malayu mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. **Saripuddin** Motivasi adalah sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak melakukan suatu pekejaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Sebagi bentuk dorongan dalam diri pegawai motivasi sesorang bisa diukur dengan beberapa hal, dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Kerja Keras, Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara sungguh- sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.
- b. Orientasi Masa Depan, Orientasi masa depan adalah upaya antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan.
- c. Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi, Tingkat cita-cita yang tinggi adalah suatu proses dalam suatu keinginan yang ada dalam hati seseorang untuk meningkatkannya.
- d. Orientasi Tugas/Sasaran, Orientasi tugas/sasaran adalah upaya menyediakan antisipasi terhadap tugas maupun sasaran dalam mencapai suatu tujuan.
- e. Usaha Untuk Maju, Usaha untuk maju adalah suatu proses untuk mengarah kearah yang lebih maju.
- f. Ketekunan, Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih hasil.
- g. Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli, Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli adalah seseorang yang dipilih untuk menjadi kawan atau partner dalam bekerja yang dimana dipilih oleh seseorang yang ahli dalam memilih.
- h. Pemanfaatan Waktu, Pemanfaatan waktu adalah suatu proses dan upaya dalam mencapai tujuan hidup yang dimulai dari cara dalam memanfaatkan waktu.

Pendapat lain menurut **Gomes dalam Hartatik** pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya.

Sedangkan menurut **Sulistiyani & Rosidah** pelatihan adalah proses sistematik perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasional.

Dalam Mangkunegara suatu penelitian yang menggunakan data – data, mengumpulkan data sebelum memberikan kesimpulan maka perlu ada indikator atau tolak ukurnya. Indikator pelatihan sebagai berikut:

- a. Tujuan Pelatihan; tujuan pelatihan harus konkrit, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
- b. Materi; materi pelatihan dapat berupa; pengelolaan manajemen, tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja kepemimpinan kerja, dan pelaporan kerja.

- c. Metode yang digunakan; metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipasi yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
- d. Kualifikasi peserta; peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi prasyarat seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi dari pimpinan.
- e. Kualifikasi pelatih (Instruktur); pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain; mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu meningkatkan motivasi, dan mampu menggunakan metode motivasi dan mampu menggunakan metode partisipasi.

Pengertian upah sendiri menurut **Sadono Sukirno dalam Jiuahdi & Indah Rahayu** adalah pembayaran kepada pekerja – pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Sedangkan dalam teori ekonomi upah diuraikan sebagai pembayaran atas jasa – jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dan upah menurut UU kecelakaan tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat (a) dimaksudkan adalah tiap – tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.

Tolak ukur dalam menilai standar upah yang akan dierikan oleh setiap pengelola badan usaha baik dari usaha swasta maupun usaha yang dikelola oleh pemerintah. Menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja / buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat (2), meliputi:

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalakan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda dan potongan upah.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut **Walpole** Metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna. Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap

objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi, populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Binjai. teknik dan instrumen pengumpulan data, data primer dan data skunder, alat analisis data, dengan menggunakan angket atau kuesioner dan model penelitian yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Untuk mengetahui hipotesisnya perlu dilakukan uji t dan uji f sebagai barometer untuk mnenarik sebuah keputusan ada pengaruh positif atau tidak serta signifikan atau tidak dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka positif dan jika nilai signifikan t_{hitung} di bawah 0,05 maka hasil temuan dikatakan signifikan. Untuk mengetahui valid atau tidaknya maka digunakan . uji validitas dan uji reliabilitas; jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua nya valid sedangkan untuk reliabilitasnya dengan ketentuan jika hasil $r_{hitung} > 0.60$ maka data dikatakan reliabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Binjai Jl. Veteran No.9, Tangsi, Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara., dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas maka ditemukan hasil sebagai berikut dan dinyatakan semua valid.

Tabel 1

R hitung	R tabel	Keterangan
Variabel X1		
,849**	0,300	Valid
,817**	0,300	Valid
,860**	0,300	Valid
,934**	0,300	Valid
,749**	0,300	Valid
,954**	0,300	Valid
,915*	0,300	Valid
,860**	0,300	Valid
Variabel X2		
,760**	0,300	Valid
,835**	0,300	Valid
,804**	0,300	Valid
,600**	0,300	Valid
,813**	0,300	Valid
,760**	0,300	Valid
,712**	0,300	Valid
,763**	0,300	Valid
,760**	0,300	Valid
Variabel Y		
,661**	0,300	Valid

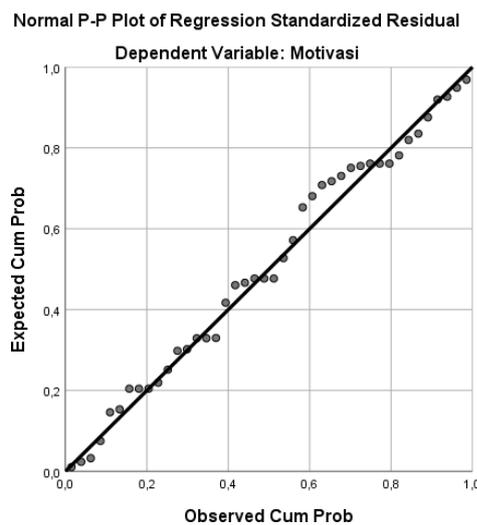
,846**	0,300	Valid
,624**	0,300	Valid
,580**	0,300	Valid
,714**	0,300	Valid
,534**	0,300	Valid

Untuk uji reliabilitas maka ditekan hasil yang memiliki nilai lebih besar dari 0.60 dari ketentuan yang berlaku sehingga semua data dinyatakan reliabel.

Tabel 2

Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,954	8	,890	8	,748	6

Uji selanjutnya adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas data, dan uji heterokedastisitas. Dapat dilihat dalam bentuk gambar berikut ini:



Gambar 1

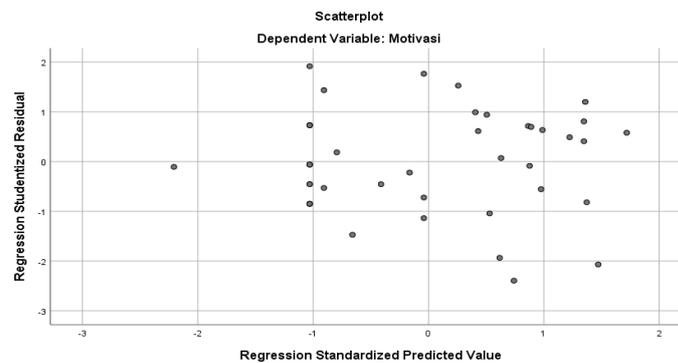
Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa data berdistribusi normal sebab titik-titik mengikuti garis diagonal secara terarah dan tidak berantakan atau keluar dari tatanan garis diagonalnya.

Tabel 3

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,942	1,062
,942	1,062

Pada tabel di atas maka bisa dikatakan bahwa Jika Nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas jika nilai Tolerance > 0.1 maka tidak terdapat multikolinieritas. Dari hasil output SPSS di atas terdapat multikolinieritas VIF = 1.062 yaitu < 10 dan nilai Tolerance = 0,942 > 0.100.

Bisa kita lihat dari gambar di atas menjelaskan penyebaran titik-titik memenuhi seuruh area tanpa membentuk pola penumpukan atau dalam satu wilayah saja.



Gambar 2

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian hipotesis secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja dengan Motivasi Kerja terlihat pada nilai signifikan sebesar $0.002 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial telah membuktikan ternyata pengaruh antara Upah dengan Motivasi Kerja memiliki pengaruh dan signifikan sebesar $0.016 > 0,05$. Dengan demikian H_a ditolak H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara serempak dari Pelatihan Kerja dan Upah terhadap Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif dimana F hitung lebih besar dari F tabel ($7,831 > 3,23$) dengan nilai signifikan F hitung $0,002 < F_{tabel}$ $0,05$. Pada analisis koefisien determinasi memberikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persentase sebesar 28,7% dan selebihnya adalah dipengaruhi oleh faktor lain dan tidak ikut diteliti sebesar 71.3%. 1. Kepada pimpinan PUPR Kota Binjai agar dapat sistem kerja yang dilakukan Pelatihan kepada pegawai honorer sebelum menempatkan dalam pekerjaan yang akan dilakukan oleh para pegawai honorer dibawah kepemimpinannya sebagai penganggung jawab atas hasil kerja pegawai agar tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Upah pegawai honorer disesuaikan dengan harga upah yang berlaku disetiap daerah agar pegawai bersemangat untuk melakukan pekerjaannya tanpa terbebani karena upah yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja otonom dan internal locus of control terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Performance*, 26(2), 66–76.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi*. Retrieved from <https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1654>
- Al-amin, M. N. (2015). Pengaruh upah, disiplin kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja minimarket Rizky di Kabupaten Sragen (Skripsi). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik, & Simamora. (2014). *Buku praktis mengembangkan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyani, A. T., & Rosida. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sumardjo, M., Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Widyastuti, E. D., & Waridin. (2002). Pengaruh imbalan, kondisi fisik lingkungan, dan hubungan antar karyawan terhadap prestasi kerja tenaga medis. *Ekobis*, 17(2), 121.