

**PENGARUH UPAH TERHADAP MOTIVASI KERJA NARAPIDANA
YANG MENGIKUTI PEMBINAAN PABRIK GARMEN
DI LAPAS KELAS I MAKASSAR**

Fachri Syawal¹⁾, Mulyani Rahayu²⁾

1,2) Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

1,2,) fachri.syawal4.fs@gmail.com, mrahayu.widayat@gmail.com

ABSTRACT

It should be noted that there are many factors that can motivate a person to perform at their best and salary is not the only one, but salary is a very significant motivating factor and can push a person to perform at their best. The inmate follows coaching by giving doing a profitable job. Therefore, they have the right to be paid for their hard work. The variables studied were the labor motivation wage variable of inmates involved in the construction of garment in Makassar Class I Correctional Institution, the method used in this study was quantitative research. In conducting the research, the author distributed questionnaires to 63 respondents in the form of inmates who had participated in clothing training sessions. The questionnaire used in this study consisted of 20 statement items on the research variables. When analyzing the data in this study using descriptive analysis through simple linear regression test, data normality test, significance test and determination test using IBM SPSS 25. When testing the research hypothesis, the researcher performed a t-test to find out which research hypotheses were accepted and rejected. Based on the results of the study, the value of $t_{\text{Count}} > t_{\text{Table}}$ is $(14,503 > 2,000)$. So this indicates that H_0 is accepted, which means that there is an influence between the wage variable on the prisoner's work motivation variable. Then the percentage influence of the wage variable on the work motivation variable is given based on the results of the determination test of the R-squared value of 0.775. From this it follows that the influence of the wage variable on the work motivation variable is 77.5%. While the remaining 22.5% are influenced by other variables that are not explained in this study.

ABSTRAK

Perlu diketahui kalau banyak faktor yang dapat memotivasi seorang untuk berprestasi dan gaji bukanlah satu-satunya, namun gaji merupakan faktor motivasi yang sangat esensial dan dapat menggerakkan seseorang untuk berprestasi, Sama halnya dengan kegiatan kerja yang dilaksanakan didalam Lapas karena seorang narapidana mengikuti pembinaan dengan melakukan sebuah pekerjaan yang menghasilkan profit. Oleh karena itu mereka memiliki hak untuk mendapatkan upah atas kerja keras mereka. Variabel yang diteliti adalah variabel upah terhadap motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen di Lapas Kelas I Makassar, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam pelaksanaan penelitian penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 63 responden berupa narapidana yang mengikuti pembinaan garmen. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 20 butir pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian. Dalam melakukan Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif melalui uji regresi linear sederhana, uji normalitas data, uji signifikansi dan uji determinasi menggunakan IBM SPSS 25. Dalam melakukan uji hipotesis penelitian, peneliti melakukan uji t untuk mengetahui hipotesis penelitian yang diterima dan di tolak. Berdasarkan hasil penelitian, didapat nilai $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ $(14,503 > 2,000)$. Sehingga hal ini menandakan bahwa H_0 diterima, yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel upah terhadap variabel motivasi kerja narapidana. Kemudian besarnya persentase pengaruh yang diberikan variabel upah terhadap variabel motivasi kerja, berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji determinasi nilai R square sebesar 0,775. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel upah sebesar 77,5% terhadap variabel motivasi kerja. Sedangkan 22,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Upah; Motivasi Kerja; Narapidana; Garmen; Lembaga Pemasaryakatan*

1.PENDAHULUAN

Sudirman (2007) pernah mengatakan bahwa bagaimana tindakan, perlakuan, sikap, dan penghormatan suatu bangsa terhadap para pelanggar hukumnya dapat dijadikan sebagai instrumen yang valid dalam menentukan sejauh mana kemajuan peradaban bangsa tersebut. Berbagai negara pun sudah mulai beromba-lomba untuk merubah wajah proses pembedanaan mereka yang lebih manusiawi, mulai dari cara mereka memperlakukan narapidana secara fisik dan rohani hingga penyediaan fasilitas penunjang yang moderen dan memadai.

Indonesia merespon tantangan perubahan peradaban dunia ini dengan melahirkan sebuah sistem pemasyarakatan sebagai substitusi sistem penjara terdahulu. Sistem pemasyarakatan berawal mula dari pidato Dr. Sahardjo yang menyebutkan sistem pemasyarakatan sebagai salah satu tujuan pembedanaan. Kemudian diresmikan jadi sebuah produk hukum, yakni Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Pemasyarakatan) sebagai suatu konstruksi manifestasi perlindungan dan kepastian hukum terhadap narapidana sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat. Alasan mendasar diresmikannya peraturan ini karena pada prinsipnya WBP (Warga Binaan Pemasyarakatan) sebagai manusia ciptaan tuhan harus diperlakukan dengan beradab dan sesuai etika yang berlaku dalam sebuah wadah pembinaan yang sistematis.

Menurut Sujatno (2004) berdasarkan filosofi pemasyarakatan, seorang WBP (Warga Binaan Pemasyarakatan) didalam sebuah lembaga pemasyarakatan dianggap memiliki keretakan dalam hubungan hidup, kehidupan, dan penghidupan. Hal tersebut dapat diterjemahkan bahwa alasan seseorang melakukan tindak pidana berdasarkan tiga faktor tersebut, yang mana hidup merupakan hubungan antar seseorang terhadap tuhan; kehidupan merupakan hubungan antara manusia dengan lingkungan sosialnya; serta aspek penghidupan yaitu hubungan antara seseorang dengan mata pencahariannya. Fokus kepada faktor penghidupan, sebuah Lapas akan mencoba memulihkan keretakan faktor ini dengan memberikan pembinaan kemandirian. Pembinaan kemandirian menuntun pada pembinaan talenta dan keterampilan warga binaan pemasyarakatan agar siap kembali mengambil tempat sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab.

Implementasi program pembinaan kemandirian untuk memberikan keterampilan kerja kepada narapidana dapat diwujudkan dengan berbagai cara salah satunya dengan melakukan

kerjasama dengan pihak ketiga untuk melakukan kegiatan industri. Berbicara mengenai program industri dalam sebuah lembaga pemasyarakatan ialah bertujuan untuk memberikan kesempatan dan kewajiban kepada setiap narapidana untuk melakukan sebuah pekerjaan sungguhan agar mereka dapat merasakan pentingnya sebuah pekerjaan (Ruckley, 1994). Industri pemasyarakatan ini adalah operasi berbasis institusi yang menghasilkan produk atau layanan kepada pelanggan yang berada di luar institusi dan pekerja narapidananya menerima upah untuk kerja mereka.

Dilematis mengenai pemberian upah di sebuah lembaga pemasyarakatan memang sudah menjadi bahan pembicaraan di seluruh dunia karena terdapat dua prepektif yaitu secara filosofi pemasyarakatan dan ekonomi. Maksudnya melihat kegiatan industri pemasyarakatan sebagai investasi dalam sumber daya manusia dengan tujuan rehabilitasi dan reintegrasi, yang mana Investasi dalam *human capital* lebih penting dengan keterampilan individu narapidana, sikap, dan sebagainya. Sehingga fokus berubah dengan peningkatan keterampilan pekerja individu menjadi lebih sentral dan pemberian upah menjadi dikesampingkan (Funke et al., 1982).

Selanjutnya beralih kepada kegiatan industri Lapas di Indonesia khususnya pada Lapas Kelas I Makassar. Kegiatan tersebut adalah industri pabrik garmen. Industri garmen adalah jenis industri yang memproduksi penggabungan dan penjahitan berbagai potongan dan komponen bentuk atau pola menjadi suatu pakaian. Dalam implementasinya Lapas Makassar memberikan pembinaan kemandirian industri garmen kepada narapidana dengan melakukan kerjasama dengan pihak ke tiga yaitu PT. Amura pada tanggal 16 Juli tahun 2020. Dasar hukum pelaksanaan kerjasam ini ialah Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 1999 tentang Kerjasama Penyelenggaraan Pembinaan dan Pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan. Adapun Perjanjian Kerja Sama antara Lapas Makassar dengan CV. Amura tentang pengelolaan industri garmen Nomor: W.23.PAS1.HH.05.05-2342a Pasal 4 ayat (2) kalau PT. Amura berkewajiban untuk Membayar biaya upah produksi kepada narapidana sesuai dengan volume dan kualitas produksi.

Hanks (2018) mengatakan mengingat gaji yang sangat rendah dan kondisi kerja yang buruk bagi narapidana, hampir tidak mungkin untuk menghindari perbandingan antara program kerja lapas saat ini dan sejarah buruk "*Convict Leasing*", sebuah kebijakan yang secara efektif menyewakan

orang-orang yang dipenjarakan ke bisnis swasta dengan upah rendah, dan terjadi kemudian bertahan hingga akhir tahun 1920-an. Sehingga dengan waktu bekerja yang hampir sama dengan pemberian upah kepada narapidana yang jauh berbeda dengan berbagai kondisi pekerja industri di luar negeri bisa saja menimbulkan kesan eksploitasi kepada narapidana yang tentu saja ini bukanlah prinsip dan tujuan sistem pemasyarakatan. Padahal dengan menjalin kerjasama dengan pihak ketiga, dalam hal ini PT. Amura, Lapas Makassar sebenarnya sudah berkomitmen untuk memberikan pembinaan kemandirian yang lebih baik dan mengarah kepada layaknya pekerjaan industri di Lapas. Seharusnya dengan adanya produksi garmen dengan penghasilan profit yang cukup tinggi dapat searah dengan jumlah upah yang diberikan kepada narapidana atas hasil kerja keras mereka. Karena pengaruh upah cukup signifikan terhadap motivasi kerja, Berdasarkan penjabaran di atas dan dikuatkan dengan kondisi organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar mendorong peneliti untuk ingin mengeksplorasi fenomena ini lebih lanjut mengenai pengaruh upah terhadap motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan garmen di Lapas Kelas I Makassar.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada studi ini penulis akan menggunakan definisi variabel upah menurut Ivancevich dimana upah adalah penghargaan perorangan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Tingkat efektifitas upah dapat diukur berdasarkan indikator upah. Dimana indikator upah menurut Ivancevich & Matteson (2002) sebagai berikut:

- a. Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*): Maksudnya ketetapan upah sudah sesuai dengan standar minimum dan peraturan yang berlaku
- b. Keadilan/ Kewajaran (*Equitable*): Setiap orang berhak diberikan upah secara adil dan sinkron dengan usaha dan kinerja yang diberikannya.
- c. Seimbang (*Balance pay*): Seluruh bentuk upah perlu menggambarkan upah yang layak secara menyeluruh. Mencakup kesesuaian antara harapan dengan kenyataan upah yang diperoleh pegawai.
- d. Biaya yang efektif (*Cost effective*): Kesanggupan perusahaan untuk memberikan upah tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran upah bisa menjadi efektif bagi pegawai.
- e. Terjamin (*Secure*): Upah perlu cukup menolong pegawainya merasa aman dan dapat menutupi kebutuhan pokoknya.

f. Perangsang kerja (*Incentive providing*): Upah sewajarnya dapat mendorong pegawainya untuk kerja produktif dan efisien.

g. Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*): Pegawai berhak memahami tentang rincian (potongan, iuran) yang diberikan perusahaan, sehingga sistem pemberian upah menjadi terbuka.

Alat ukur yang akan digunakan terkait motivasi kerja adalah *The Motivation at Work Scale (MAWS)* terori ini dikembangkan melalui konsep multidimensional yang *berangkat dari self-determination theory*. Menurut Gagné et al. (2010) MAWS menilai motivasi kerja di tingkat domain untuk mengukur motivasi tugas pekerjaan tertentu. Teori ini menciptakan item untuk mengukur rentang motivasi untuk melakukan pekerjaan tertentu, untuk fokus pada jenis motivasi tertentu yang menurut kami paling berguna untuk dinilai dalam domain pekerjaan. Demi membuat ukuran yang singkat dan praktis, kami membuat pilihan untuk menghilangkan beberapa dimensi pada *self-determination theory*. Berikut keempat dimensi tersebut:

- a. *External Regulation*: Mengacu pada melakukan suatu kegiatan untuk memperoleh imbalan atau menghindari hukuman. Oleh karena itu, perilaku yang diberikan pegawai akan mereka atur sedemikian rupa.
- b. *Introjected Regulation*: Adalah motivasi dari suara yang terinternalisasi dan menekan. Sumber motivasi ini untuk suatu perilaku adalah kekhawatiran atau rasa malu. Maksud motivasi ini mengilhami individu untuk melakukan perilaku bukan karena dia ingin, tetapi karena dia takut untuk tidak keluar dari rasa kewajiban.
- c. *Identified Regulation*: Seseorang akan beraktivitas karena telah memahami dengan betul maknanya, sehingga dia berasumsi pekerjaannya adalah bagian darinya, dan diatur secara otonom. Orang-orang yang termotivasi dengan ini terdorong untuk berperilaku atau berkomitmen pada suatu aktivitas berdasarkan makna yang dirasakan atau memiliki hubungan dengan visi pribadinya.
- d. *Integrated Regulation*: Berlandaskan dengan pengidentifikasian terhadap nilai sebuah aktivitas hingga mencapai pada titik dimana aktivitas tersebut telah menjadi bagian dari kebiasaan dan rasa diri orang tersebut. Maksudnya saat seorang pekerja telah menganggap pekerjaan mereka sebagai liburan atau panggilan.

3. METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu cara penelitian yang menekankan pada usaha memanfaatkan dan mengumpulkan informasi

mengenai hubungan antara variable yang kemudian diolah dengan pengukuran secara statistik.

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yang selanjutnya dianalisis agar mampu memberikan hasil yang diinginkan. Sumber data yang dipergunakan yaitu:

1. Data Primer: sumber data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti ketika melakukan penelitian dilapangan. Data tersebut berupa hasil dari jawaban kuisioner yang telah disebarakan kepada sampel penelitian yaitu narapidana yang mengikuti pembinaan garmen di lapas Makassar berjumlah 63 orang.

2. Data Sekunder: sumber data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung atau melalui suatu perantara objek. Studi kepustakaan yaitu mengumpulkan bahan-bahan dan informasi mengenai teori dan konsep guna menjelaskan fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian, melalui dokumen tertulis berupa buku dan bahan tertulis lainnya. Dalam pengumpulan data penulis membaca buku-buku, tulisan, peraturan-peraturan dan literature yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan analisis data, kita harus mengetahui apakah data yang kita miliki terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mengetahuinya maka sebelum melakukan analisis data kita harus melakukan uji normalitas terhadap data yang dimiliki. Normalitas data akan berpengaruh pada uji regresi yang kita lakukan. Dalam melakukan uji normalitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test. Pengujian menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan tingkat signifikansi (α) 5% atau 0,05 memiliki kriteria yaitu jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas data dari residual dengan pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov Test menggunakan SPSS v.25.0 dapat dilihat pada tabel di berikut ini:

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00707815
	Most Extreme Differences	
Absolute		.102
Positive		.102
Negative		-.094
Test Statistic		.102

Asymp. Sig. (2-tailed)	.172 ^c
------------------------	-------------------

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,172 yang dapat dilihat pada bagian Asymp. Sig. (2-tailed) yang menunjukkan angka tersebut. Apabila mengacu pada syarat uji normalitas yang telah disebutkan sebelumnya bahwa nilai signifikansi harus lebih besar dari tingkat signifikansi (α), sehingga angka 0,172 > 0,05 menunjukkan data yang dimiliki berdistribusi normal sehingga penelitian ini dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 2. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.476	2.036		1.707	.093
	Xtot	.632	.044	.880	14.503	.000

Dari *table coefficients* di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) jalur pada kolom *unstandardized coefficients* (B) yaitu untuk variabel upah sebesar 3,476 dan koefisien dari X pada kolom yang sama namun pada baris yang kedua yaitu Xtot dengan nilai 0,632. Dari nilai tersebut maka akan diperoleh nilai persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,476 + 0,632X$$

Dari persamaan tersebut kita dapat mengetahui kalau nilai koefisien b positif maka akan terjadi perubahan yang proporsional atau berbanding lurus, artinya setiap kali nilai variabel X bertambah maka variabel Y juga akan berubah. Jika nilai koefisien b negatif, maka akan menyebabkan perubahan yang berbanding terbalik. Artinya setiap kali nilai variabel X bertambah maka nilai variabel Y akan berkurang, dan jika nilai variabel X menurun maka nilai variabel Y akan bertambah. Dari persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah 3,476 dan nilai koefisien variabel upah adalah 0,632 yang dimana kedua nilai pada persamaan regresi di atas adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan nilai berbanding lurus antara variabel upah dan motivasi kerja. Peningkatan nilai variabel upah akan mempengaruhi peningkatan variabel motivasi kerja, dan begitu juga sebaliknya.

Menurut rumus persamaan regresi menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan 1% nilai variabel upah saja maka variabel motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,632. Karena sifat regresinya proporsional

atau berbanding lurus, maka dapat dikatakan bahwa semakin besar dampak dari pembinaan kemandirian agribisnis pertanian yang diberikan maka kesiapan hidup bermasyarakat narapidana akan meningkat. *Table Coefficient* di atas juga digunakan untuk melihat tentang ada atau tidak adanya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Dari data yang diperoleh pada *table coefficient* di atas, nilai signifikansi variabel upah adalah 0,000 yang mana $< 0,05$ sehingga menunjukkan variabel upah memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Uji t atau uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu upah memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja dalam penelitian ini. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam menentukan t_{tabel} dapat dilakukan dengan rumus $df = n - k$ sehingga $df = 63 - 2 = 61$. Berdasarkan rumus tersebut maka diketahui nilai t_{tabel} dalam uji t adalah 2,000. Sedangkan untuk mengetahui nilai t_{hitung} dapat dicocokkan dengan hasil uji signifikansi melalui spss yang disajikan dalam tabel 2

Berdasarkan hasil uji t tersebut selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis terhadap pengaruh variabel upah terhadap variabel motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan di pabrik garmen Lapas Makassar. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

Ho : Upah tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen Lapas Kelas I Makassar

Ha : Upah berpengaruh terhadap motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen Lapas Kelas I Makassar

Dalam melakukan uji hipotesis menggunakan uji t, Ho dapat dikatakan diterima dan Ha ditolak apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan serta tabel 2, nilai t_{hitung} tercatat sebesar 14,503 dan t_{tabel} sebesar 2,000 dengan nilai signifikansi 5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ karena $(14,503 > 2,000)$. Sehingga diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima dimana hal ini menandakan adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan jika Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh antara upah dan motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen di Lapas Makassar.

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Dalam penelitian ini uji

determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh upah sebagai variabel bebas terhadap motivasi kerja sebagai variabel terikat. Adapun Tingkat pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.771	3.032

Berdasarkan hasil uji determinasi tersebut, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,880. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan korelasi yang positif kuat antara variabel upah dengan motivasi kerja. Dari tabel uji determinasi di atas diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,775. Hasil tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dimiliki oleh variabel independent secara menyeluruh dapat mempengaruhi naik turunnya variabel dependen. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dijelaskan bahwa sebesar 77,5% motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan di pabrik garmen dipengaruhi oleh upah. Sedangkan 22,5% sisanya dipengaruhi oleh model lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini digunakan beberapa uji statistik untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel upah terhadap motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen di Lapas Kelas I Makassar. Uji statistik yang dilakukan meliputi uji normalitas, digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini dapat berdistribusi secara normal atau tidak. Uji regresi linear sederhana dan uji determinasi, digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). uji signifikansi atau uji t, digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang ada pada penelitian ini.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode kolmogorof-smirnov test untuk mengetahui distribusi data. Berdasarkan pengujian yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar 0,172. Hal tersebut dapat dilihat pada kolom tabel Asym. Sig. (2-tailed) yang menghasilkan angka tersebut. Berdasarkan syarat acuan pada uji normalitas, dimana nilai signifikansi $0,172 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Pada uji regresi linear sederhana diperoleh nilai $F = 210,328$ dengan nilai signifikansi atau probabilitas 0,000. Dimana hasil dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa uji regresi tersebut memenuhi syarat dan dapat

digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel upah terhadap variabel motivasi kerja bagi narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan nyata antara variabel upah (x) terhadap motivasi kerja (y). pada uji regresi linear sederhana juga diperoleh nilai constant sebesar 3,476 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,632 yang bernilai positif. Apabila nilai koefisien regresi bernilai positif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding lurus, Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan nilai koefisien untuk variabel upah memiliki nilai yang positif sebesar 0,632 yang dapat diartikan apabila nilai upah mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai motivasi kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,632 karena sifat regresi yang diperoleh berbanding lurus, maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar pengaruh yang diberikan upah maka motivasi kerja yang ada akan semakin meningkat.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel upah (x) terhadap variabel motivasi kerja (y) dilakukan uji determinasi dimana dalam melakukan uji tersebut diperoleh nilai R square sebesar 0,775. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel upah sebagai variabel bebas sebesar 77,5% terhadap motivasi kerja sebagai variabel terikat sedangkan 22,5% sisanya dipengaruhi oleh hal lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara upah terhadap motivasi kerja narapidana. Pernyataan ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan hasil t hitung sebesar (14,5) sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu (2,00) maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,5 > 2,00$), berdasarkan hasil tersebut menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan kalau terdapat pengaruh antara upah terhadap motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen di Lapas Kelas I Makassar.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar memiliki persepsi tinggi terhadap upah yang mereka terima dengan persentase sebesar 36,5%. Hal tersebut dapat diketahui dari tanggapan responden terhadap 12 butir pernyataan mengenai variabel upah dan masing-masing dimensi yaitu

memadai, keadilan, seimbang, biaya yang efektif, terjamin, perangsang kerja, dan kepantasan. Meskipun mendapatkan persepsi tinggi akan tetapi pembedaan terhadap kategori sedang tidak jauh berbeda dengan persentase sebesar 33,3%.

Narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar memiliki persepsi tinggi terhadap motivasi kerja mereka dengan persentase sebesar 46%. Hal tersebut dapat diketahui dari tanggapan responden terhadap 8 butir pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dan masing-masing dimensi yaitu *external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, dan *integrated regulation*. Kemudian meskipun berada dalam kategori tinggi masih ada beberapa ketimpangan mengenai motivasi kerja yaitu terdapat beberapa faktor pendorong yang mengurangi motivasi kerja narapidana sehingga dapat menimbulkan dampak.

Adanya pengaruh yang positif antara upah terhadap motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Hal tersebut menunjukkan bahwa upah memiliki dampak yang baik terhadap motivasi kerja yang dirasakan oleh narapidana. Tingkat pengaruh upah terhadap motivasi kerja narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar adalah sebesar 77,5% sedangkan sisanya yaitu 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut memiliki arti bahwa motivasi kerja narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar juga dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel upah, sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel upah.

5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian terkait pengaruh upah terhadap motivasi kerja narapidana yang mengikuti pembinaan pabrik garmen di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar serta melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, peneliti memiliki beberapa saran yang dikemukakan yaitu:

1. Persepsi narapidana mengenai upah yang mereka terima tergolong tinggi akan tetapi perbedaannya dengan kategori sedang tidak jauh berbeda sehingga perlu ada evaluasi lebih lanjut dari petugas mengenai upah yang mereka terima. Kemudian mengenai ketimpangan upah yang perlu untuk diperhatikan mengenai besaran upah yang masih perlu untuk ditingkatkan dan juga mengenai keterlambatan upah yang masih sering dirasakan oleh narapidana sehingga sekiranya pemberian upah dapat sesuai dengan semestinya.

Meskipun uang bukanlah tujuan utama dari sebuah pembinaan akan tetapi perannya terhadap meningkatkan motivasi kerja dan keberlangsungan hidup narapidana selama berada di dalam Lapas dapat meningkatkan kualitas pembinaan dan narapidana itu sendiri.

- Motivasi kerja seseorang dapat naik dan turun sehingga petugas perlu untuk cepat melakukan evaluasi dan pencegahan agar tetap menjaga kestabilan motivasi para narapidana di garmen. Ada banyak faktor yang dapat mendorong naik turunnya motivasi kerja narapidana upah dan lingkungan kerja adalah contohnya. Faktor-faktor tersebut harus di tindak secepatnya dengan memberikan berbagai solusi yang dapat mengakomodir setiap keluhan narapidana, selama masih sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti memberikan upah dengan semestinya dan juga mengenai suhu udara di dalam garmen yang tergolong panas menurut narapidana sehingga mungkin dapat diberikan penambahan ventilasi udara, kipas angin, dan penambahan plavon juga diperlukan. Motivasi kerja narapidana harus tetap terjaga agar tujuan dari organisasi yaitu pembinaan dapat berjalan dengan baik dan capaian yang telah ditentukan garmen dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Cohen, L., & Manion, L. (1980). *Research methods in education*. London: Groom Helm Ltd.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Hasibuan, H. M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: edisi revisi* (13th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Higgins, J. M. (1994). *The management challenge an introduction to management* (2nd ed.). New York: Macmillan Publishing.
- Hussey, J., & Hussey, M. (1997). *Business research: a particular guide for undergraduate and postgraduate students*. London: Macmillan Publishing.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2002). *Organizational behavior and management* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kovach, K. A. (1995). *Employee Motivation: adressing a crucial factor in your organization's performance*. Virginia: George Mason University

- Maculan, A, Ronco, D, & Vianello, F (2013). *Prison in europe: overview and trends". european prison observatory: detention conditions in the european union: 28–33.*
- Mankoe, J. (2006). *Educational administration and management in Ghana* (Revisi). Kumasi: Payless Publication Ltd.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miller, J. E., Walker, J. R., & Drummond, K. E. (2002). *Supervision in the hospitality industry* (4th ed.). New Jersey: Wiley.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rahman, A. (1995). *Doktrin ekonomi islam* (Sonhadi & Hudyanto (eds.); 2nd ed.). Jakrta: Dana Bhakti Wakaf.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi* (Sumaryo & Sudarmanto (eds.)). Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sudirman, D. (2007). *Reposisi dan revitalisasi pelayaran dalam sistem peradilan*. Jakarta: BPSDM Departemen Hukum dan HAM.
- Sugiyono. (2016). *Memahami penelitian kuantitatif*. Jakarta: Alfabeta.
- Sujatno, A. (2004). *Sistem pelayaran indonesia membangun manusia*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pelayaran Departemen Hukum dan HAM RI.

ARTIKEL

- Brudney, J. L., & Joyce, E. A. (1993). Pay for performance explaining the differences in managerial motivation. *Public Productivity and Management Review*, 17(2), 129–144.
- Funke, G., Wayson, B., & Miller, N. (1982). The future of correctional industries. *Sage Publication*, 17(4), 387–391. <https://doi.org/10.1177/001112877101700404>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gill, H. B. (1962). Correctional philosophy and architecture. *The Journal of Criminal Law*,

- Criminology, and Police Science*, 53(3), 312–322. <http://www.jstor.org/stable/1141466%0D>
- Honore, J. (2009). Employee motivation. *Consortium Journal of Hospitality & Tourism*, 14(1), 63–75.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 665–676.
- Lusane, V. M. (2021). *Upah, pendidikan dan teknologi informasi pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Gasindo Citra Perwira Kabupaten Bandung)*. Universitas Komputer Indonesia.
- Mann, T. j. (2000). Work ethic of prison inmates who participate in correctional industries programs. *Society for Industrial and Organizational Psychology*.
- Muljani, J. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Pinto, E. P. (2011). The influence of wage on motivation and satisfaction. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 81. <https://doi.org/10.19030/iber.v10i9.5629>
- Ruckley, W. (1994). Correctional industries and the criminal justice system. In *New South Corrective Services* (pp. 328–363). *Criminology Australia*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 66–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sahrudi. (2021). *Pengaruh sistem pemberian upah terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan pada selecta konveksi dan bordir jelutung kota jambi*. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin.
- Sitanggang, W. S. P. (2016). *Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap motivasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang*. Universitas Medan Area.
- Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3, 1–11.
- Wiley, C. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Manpower*, 18(3), 263–280. <https://doi.org/10.1108/01437729710169373>
- Zulfa, E. A. (2006). Pergeseran paradigma pemidanaan dl indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 36(3), 389. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol36.no3.1256>