JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp
Email : jmp@stkip-pessel.ac.id

p-ISSN : 2548-4826 ; e-ISSN : 2548-4834
Vol. 11, No. 5, October 2026
Page 10527-10540
© Author
Jurnal Manajemen Pendidikan

STUDY TENTANG HUBUNGAN ANTARA PENDIDIKAN, UPAH DENGAN MOTIVASI KERJA DI MINI MARKET IDOLA KWANYAR

Yusrianto Sholeh[1], Bagus Setiawan[2]
[1] STKIP PGRI Bangkalan, Indonesia
[2]UIN SATU Tulungagung, Indonesia

Email: yusriantosholeh@stkippgri-bkl.ac.id

Check for updates OPEN ACCESS
DOI: https://doi.org/10.34125/jmp.v11i5.2111

Sections Info

Article history:
Submitted: 9 August 2026
Final Revised: 28 August 2026
Accepted: 26 September 2026
Published: 28 October 2026

Keywords:
Education
Woges
Work Motivation

ABSTRACT

Work motivation is a crucial factor influencing the level of employee wages within a company. Without employee motivation to collaborate for the company's interests, established goals cannot be achieved. Conversely, strong employee motivation to work together serves as a guarantee of the company's success in attaining its objectives. This study employs a quantitative research design utilizing simple linear regression analysis and SPSS software. Data collection techniques included observation, documentation, and questionnaires. The study population consisted of all 26 employees at the Idola Kwanyar minimarket. The results of the t-test (partial test) conducted using SPSS 25.0 indicate that the simple linear regression involving the independent variable is significant. This is evidenced by a significance value of 0.001; since this probability level (0.001) is less than 0.05 – and the calculated t-value (3.743) exceeds the t-table value (1.71088) – the alternative hypothesis (Ha) is accepted and the null hypothesis (Ho) is rejected. This demonstrates that the wage variable has a significant partial effect on the work motivation variable.

ABSTRAK

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya upah karyawan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan untuk bekerja sama maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana dan spss. Tekhnik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan angket. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan mini market idola kwanyar sebanyak 26 karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji T (uji parsial) dengan menggunakan perhitungan SPSS 27.0 menunjukkan hasil regresi linear sederhana dengan menggunakan variabel bebas sudah signifikan. Hal ini terlihat pada kolom signifikan menunjukkan 0,001 karena tingkat probabilitas 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau T hitung (3,743) lebih besar dari nilai T tabel (1,71088), maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya variabel upah secara parsial sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Kata kunci: *Pendidikan, Upah, Motivasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang dilakukan oleh bangsa Indonesia adalah pembangunan manusia seutuhnya yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu aspek memanfaatkan karyawan adalah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan (Pamungkas, 2022). Telah di batasi bahwa memanfaatkan karyawan adalah memperkerjakan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Handayani, 2026).

Menurut pendapat dari otivasi tidak hanya berasal dari pimpinan saja (Eksternal) tapi juga pada karyawan (internal) yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan yang ada, dengan motivasi dari diri sendiri maupun pimpinan para karyawan maka tujuan yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai dengan baik, sehingga prestasi karyawan menjadi lebih meningkat (Widyaputra & Dewi, 2017). Pengembangan di Mini Market Idola Kwanyar adalah menumbuhkan dan meningkatkan peranan dan tanggung jawab masyarakat dan karyawan agar mampu menikmati hasil guna peningkatan taraf hidupnya. Berhasilnya pembangunan masyarakat terletak pada hasrat penduduk itu sendiri, sehingga mini market Idola Kwanyar dapat berperan dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional, guna meningkatkan produksi. Mini market Idola Kwanyar dapat mendekati hati penduduk dengan memberikan pelayanan dan jasa yang bermanfaat, sehingga mini market tersebut menjadi kepercayaan penduduk dalam usahanya mencapai kehidupan yang layak (Andriani et al., 2025). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan Perusahaan (Zahroh & Hilmiyati, 2024). Menurut Supardi (Muhammad et al., 2016) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapatmemberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Tujuan pemberian upah oleh perusahaan adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin. Salah satunya yaitu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, dimana pemberian upah yang adil dan benar akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat (Astuti et al., 2023;Triadi & Maryanto, 2024). Sebaliknya, jika pemberian upah tidak benar, maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi (gaji/upah) dari prestasi yang diberikannya dalam mendukung faktor motivasi kerja Hasibuan (2016) dalam penelitian (Suyadi & Ani, 2018). Kemudian di Dalam UU No.20/2003 tentang sistem pendidikan Nasional, tercantum pengertian pendidikan: "pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Suatu pegawai berhak memiliki Pendidikan yang setinggi-tingginya. Agar mereka memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih terampil. Semakin tinggi pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, semakin professional kinerjanya dan meningkatkan kepercayaan konsumen dalam berbelanja (Tassabehji et al., 2024). Karena Mengingat keberadaan para

karyawan dalam menentukan jalannya suatu perusahaan sangat penting peranannya, pimpinan mini market harus memperhatikan bawahannya baik secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan mempunyai rasa tanggung jawab untuk memacu motivasi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, dan perusahaan perlu mengadakan rangsangan-rangsangan untuk memperhatikan motivasi kerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Kusumaningrum et al., 2020). Menurut Yuliandari et al (2018) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja

Sebab dengan upah yang layak atau cukup, karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaannya mereka akan merasa aman dan tenang karena dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, jadi upah merupakan faktor yang sangat penting untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin meneliti tentang hubungan antara upah dengan motivasi kerja karyawan di mini market Idola Kwanyar dengan judul "Study tentang Hubungan antara Pendidikan, Upah dengan Motivasi Kerja Karyawan Di Mini Market Idola Kwanyar**".**

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel

Definisi Konsep

Variabel Pendidikan (X1) Pendidikan adalah Atribut atau objek penelitian di bidang pendidikan yang memiliki variasi nilai antar subjek dan diukur untuk menarik kesimpulan ilmiah. Variabel Upah (X2) Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Variabel Motivasi Kerja (Y) Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan bebas dan penjelasan secara operasional terhadap beberapa variabel yang diamati dalam penelitian ini. Definisi ini maksudkan agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap variabel yang dibahas serta memudahkan dalam penentuan data adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan sebagai responden dan penerima upah melalui angket.
2. Meningkatkan motivasi kerja karyawan yang diketahui melalui angket ke karyawan.
3. Meningkatkan motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini diketahui setelah mendapat upah, dimana dalam hal ini diperoleh melalui angket ke karyawan.

Deskripsi Populasi

Dengan berdasarkan pada pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan individu atau penduduk yang sebagai sasaran yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini sebagai populasinya adalah semua karyawan mini market Idola Kwanyar.

Metode Penentuan Sampel

Penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel total karena sampel total adalah tekhnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi yaitu seluruh karyawan mini market Idola Kwanyar dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Kepustakaan

Teknik kepustakaan adalah menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai landasan teoritis suatu masalah yang diteliti untuk memperoleh data atau bahan pustaka ini, penulis berusaha menggunakan buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Penelitian di Lapangan

Teknik ini adalah tekhnik pengumpulan data yang dapat diperoleh langsung dari daerah yang dijadikan obyek penelitian. Teknik yang digunakan adalah:

Teknik Angket, Teknik angket adalah pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden untuk dijawab atau diisi secara cermat dan jelas dengan maksud agar penyusun tahu apakah yang diberikan oleh pimpinan sudah dapat memenuhi kebutuhan karyawan atau dengan kata lain, dengan upah tersebut apakah karyawan sudah merasa puas ataukah belum puas.

Wawancara, Sebuah wawancara yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi terwawancara.

Teknik dokumentasi, Obyek yang diperhatikan dalam memperoleh informasi, harus memperhatikan 3 macam sumber yaitu: tulisan, tempat dan kertas atau orang.

Metode Penelitian Data

Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir di gunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. (Sugiyono, 2015). Perhitungan korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan Rumus tekhnik korelasi *Product Moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

N = jumlah kasus

rxy = koefisiensi korelasi antara variabel X1 dan X2 dan variabel Y

X = variabel upah

Y = variabel motivasi kerja

$\sum$ = jumlah subjek yang di teliti

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Peneliti menggunakan uji reliabilitas instrument internal. Secara internal reliabilitas instrument dapat di uji denagan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument denga teknnik tertentu (*Internal Consistency*). Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian yang data

di peroleh dianalisis dengan teknnik tertentu. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari spearman brown, berikut ini adalah rumusnya :

$$r_i = \frac{2r_1}{1 + r_b}$$

Keterangan :
r_1 = reabilitas internal seluruh instrumen
r_b= korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua.

Teknik Pengujian Hipotesis
Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sugiyono, 2014). Rumus uji signifikansi sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :
r = koefisien korelasi
n = jumlah sampel

Teknik Pengujian Hipotesis

Penulis memaparkan sementara untuk pengujian ada tidaknya pengaruh antara dua variabel yang diuji.

1. Ha = ada pengaruh antara upah dengan motivasi kerja karyawan di mini market idola Kwanyar.
2. Ho = tidak ada pengaruh antara upah dengan motivasi kerja karyawan di mini market idola Kwanyar.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Penelitian
Ketenagakerjaan di Mini Market Idola Kwanyar

Jumlah pekerja seluruhnya di mini market Idola Kwanyar, berjumlah 26 orang yang terdiri dari:

a. Pria 10 orang pekerja
b. Wanita 16 orang pekerja

Mini market Idola Kwanyar buka mulai hari senin sampai minggu dengan pembagian tugas karyawan sesuai dengan tugas-tugasnya masing-masing.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan mini market Idola Kwanyar dengan penyebaran angket pada sejumlah sampel yang telah di tentukan secara keseluruhan, yakni terdapat 26 responden maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Analisis Deskriptif Terhadap Variabel Upah (X)

Sebagai dijelaskan dalam definisi operasional variabel, bahwa upah merupakan variabel bebas dengan beberapa indikator yang dijelaskan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan (X1)

No	Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
1	Pendidikan penting dan perlu buat anda.	4	15%	6	23%	9	35%	7	27%	-	-
2	Wawasan ilmu pengetahuan yang lebih luas dibanding dengan yang tidak sekolah.	2	8%	8	31%	11	42%	5	19%	-	-
3	Dengan Tingkat Pendidikan yang saudara peroleh sekarang, mempengaruhi pelayanan terhadap konsumen.	3	11%	8	31%	9	35%	6	23%	-	-
4	Jurusan Pendidikan yang saudara pilih, sesuai dengan pekerjaan yang saat ini dikerjakan.	9	35%	7	27%	7	27%	3	11%	-	-
5	Dari pekerjaan ini ada rencana melanjutkan ke Studi Kembali.	3	12%	6	23%	10	38%	7	27%		
6	Pendidikan mengajarkan public speaking yang baik untuk modal bekerja	3	12%	6	23%	10	38%	7	27%	-	-
7	Pendidikan mempengaruhi pengalaman bekerja	5	19%	10	38%	5	19%	6	24%	-	-

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan:

Pertanyaan untuk nomer 1 dapat diketahui bahwa Pendidikan itu penting, 4 orang responden atau 15% menyatakan sangat setuju, 6 orang responden atau 23% menyatakan setuju, 9 orang responden atau 35% yang menyatakan ragu-ragu, 7 orang responden atau 27% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan nomer 2 dapat diketahui bahwa wawasan berpengaruh, 2 orang responden atau 8% menyatakan sangat setuju, 8 orang responden atau 31% menyatakan setuju, 11 orang responden atau 42% yang menyatakan ragu-ragu, 5 orang responden atau 19% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan nomer 3 dapat diketahui bahwa Tingkat Pendidikan, 3 orang responden atau 11% menyatakan sangat setuju, 8 orang responden atau 31% menyatakan setuju, 9 orang responden atau 35% yang menyatakan ragu-ragu, 6 orang responden atau 23% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan nomer 4 dapat diketahui bahwa Jurusan yang dipilih sesuai dengan pekerjaan, 9 orang responden atau 35% menyatakan sangat setuju, 7 orang responden atau 35% menyatakan setuju, 7 orang responden atau 27% yang menyatakan ragu-ragu, 3 orang responden atau 11% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan no 5 dapat diketahui bahwa dari Upahada keinginan untuk lanjut Studi, 3 orang responden atau 12% menyatakan sangat setuju, 6 orang responden atau 23% menyatakan setuju, 10 orang responden atau 38% yang menyatakan ragu-ragu, 7 orang responden atau 27% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan no 6 dapat diketahui bahwa Public Speaking berpengaruuh terhadap pekerjaan, 3 orang responden atau 12% menyatakan sangat setuju, 6 orang responden atau 23% menyatakan setuju, 10 orang responden atau 38% yang menyatakan ragu-ragu, 7 orang responden atau 27% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan no 7 dapat diketahui bahwa Pendidikan mempengaruhi pengalaman, 5 orang responden atau 19% menyatakan sangat setuju, 10 orang responden atau 38% menyatakan setuju, 5 orang responden atau 19% yang menyatakan ragu-ragu, 6 orang responden atau 24% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Tabel 2. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Upah (X2)

No	Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
1	Pendapatan saudara 500.000 1 bln cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-	4	15%	6	23%	9	35%	7	27%	-	-

No	Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
	hari?										
2	Apakah upah yang diterima saudara dari mini market idola Kwanyar ini sudah besar?	2	8%	8	31%	11	42%	5	19%	-	-
3	Apakah upah yang diterima saudara sesuai dengan klasifikasi pengupahan?	3	11%	8	31%	9	35%	6	23%	-	-
4	Apakah pimpinan memberikan penghargaan (bonus) kepada karyawan yang berprestasi?	9	35%	7	27%	7	27%	3	11%	-	-
5	Apakah dalam penerimaan upah membutuhkan waktu yang lama?	3	12%	6	23%	10	38%	7	27%		
6	Menurut saudara apakah penetapan upah minimum sudah sesuai dengan peraturan pemerintah?	3	12%	6	23%	10	38%	7	27%	-	-
7	Apakah mini market idola memberikan tunjangan hari raya?	5	19%	10	38%	5	19%	6	24%	-	-

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan:

Pertanyaan untuk nomer 1 dapat diketahui bahwa pendapatan upah, 4 orang responden atau 15% menyatakan sangat setuju, 6 orang responden atau 23% menyatakan setuju, 9 orang responden atau 35% yang menyatakan ragu-ragu, 7 orang responden atau 27% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan nomer 2 dapat diketahui bahwa tingkat upah, 2 orang responden

atau 8% menyatakan sangat setuju, 8 orang responden atau 31% menyatakan setuju, 11 orang responden atau 42% yang menyatakan ragu-ragu, 5 orang responden atau 19% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan nomer 3 dapat diketahui bahwa klasifikasi pengupahan, 3 orang responden atau 11% menyatakan sangat setuju, 8 orang responden atau 31% menyatakan setuju, 9 orang responden atau 35% yang menyatakan ragu-ragu, 6 orang responden atau 23% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan nomer 4 dapat diketahui bahwa penghargaan (bonus), 9 orang responden atau 35% menyatakan sangat setuju, 7 orang responden atau 35% menyatakan setuju, 7 orang responden atau 27% yang menyatakan ragu-ragu, 3 orang responden atau 11% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan no 5 dapat diketahui bahwa penerimaan upah, 3 orang responden atau 12% menyatakan sangat setuju, 6 orang responden atau 23% menyatakan setuju, 10 orang responden atau 38% yang menyatakan ragu-ragu, 7 orang responden atau 27% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan no 6 dapat diketahui bahwa penetapan upah minimum dengan peraturan pemerintah, 3 orang responden atau 12% menyatakan sangat setuju, 6 orang responden atau 23% menyatakan setuju, 10 orang responden atau 38% yang menyatakan ragu-ragu, 7 orang responden atau 27% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan no 7 dapat diketahui bahwa tunjangan hari raya, 5 orang responden atau 19% menyatakan sangat setuju, 10 orang responden atau 38% menyatakan setuju, 5 orang responden atau 19% yang menyatakan ragu-ragu, 6 orang responden atau 24% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Analisis Deskritif Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

Sebagai dijelaskan dalam definisi motivasi kerja (Y) yang merupakan salah satu variabel terikat atau dependent dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
1	Apakah pekerjaan yang diberikan kepada saudara diselesaikan dengan baik?	3	12%	8	31%	10	38%	5	19%	-	-
2	Apakah saudara merasa puas apabila	3	11%	6	23%	9	35%	8	31%	-	-

No	Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
	pekerjaan saudara mendapat pujian dari pimpinan?										
3	Apakah pekerjaan yang dibebankan kepada saudara selalu dikerjakan sampai selesai?	3	11%	5	19%	9	35%	9	35%	-	-
4	Apakah saudara pernah tidak masuk kerja?	1	4%	6	23%	10	38%	9	35%	-	-
5	Apakah absensi selalu mendapat perhatian dan pengawasan yang ketat dari pimpinan?	1	4%	7	27%	8	31%	10	38%		
6	Apakah saudara bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya?	1	4%	7	27%	8	31%		38%	-	-
7	Apakah saudara selalu bekerja tepat pada waktunya?	6	23%	4	15%	7	27%	9	35%	-	-

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan:

Pertanyaan untuk nomer 1 dapat diketahui bahwa kinerja, 3 orang responden atau 12% menyatakan sangat setuju, 8 orang responden atau 31% menyatakan setuju, 10 orang responden atau 38% yang menyatakan ragu-ragu, 5 orang responden atau 19% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan nomer 2 dapat diketahui bahwa pekerjaan mendapat pujian dari pimpinan, 3 orang responden atau 11% menyatakan sangat setuju, 6 orang responden atau 23% menyatakan setuju, 9 orang responden atau 35% yang menyatakan ragu-ragu, 8 orang responden atau 31% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat

tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan nomer 3 dapat diketahui bahwa tantangan atau pekerjaan yang dibebankan, 3 orang responden atau 11% menyatakan sangat setuju, 5 orang responden atau 19% menyatakan setuju, 9 orang responden atau 35% yang menyatakan ragu-ragu, 9 orang responden atau 35% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan nomer 4 dapat diketahui bahwa tanggung jawab, 1 orang responden atau 4% menyatakan sangat setuju, 6 orang responden atau 23% menyatakan setuju, 10 orang responden atau 38% yang menyatakan ragu-ragu, 9 orang responden atau 35% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan no 5 dapat diketahui bahwa pengembangan dan pengawasan dari pimpinan, 1 orang responden atau 4% menyatakan sangat setuju, 7 orang responden atau 27% menyatakan setuju, 8 orang responden atau 31% yang menyatakan ragu-ragu, 10 orang responden atau 38% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan no 6 dapat diketahui bahwa keterlibatan atau bekerja sama, 1 orang responden atau 4% menyatakan sangat setuju, 7 orang responden atau 27% menyatakan setuju, 8 orang responden atau 31% yang menyatakan ragu-ragu, 10 orang responden atau 38% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Untuk pertanyaan no 7 dapat diketahui bahwa kesempatan bekerja, 6 orang responden atau 23% menyatakan sangat setuju, 4 orang responden atau 15% menyatakan setuju, 7 orang responden atau 27% yang menyatakan ragu-ragu, 9 orang responden atau 35% yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju dari keseluruhan responden yang berjumlah 26 orang.

Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Uji Linieritas

Berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas, didapatkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,345 atau lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,345 > 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara Upah dengan Motivasi Kerja.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan perhitungan dapat ditulis dalam bentuk regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

Y = a + β_x

Y = Motivasi kerja

a = Konstanta

β =Angka arah atau koefisien regresi

X = Upah

Hasil perhitungan persamaan analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Y = 3,633 + 0,573$_x$

Hasil uji dari coeficiens, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Konstanta (a)

Nilai variabel dependent motivasi kerja (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 3,633, menunjukkan besarnya variabel motivasi kerja (Y) adalah sebesar 3,633 apabila tidak dipengaruhi oleh variabel independent upah (X).

Koefisien Pendidikan (X1)
B = 0,573 menunjukkan nilai pengaruh dari variabel upah adalah positif sebesar 0,573 satuan terhadap motivasi kerja, yang berarti naiknya upah (X) sebesar 0,573.

Koefisien upah (X2)
B = 0,573 menunjukkan nilai pengaruh dari variabel upah adalah positif sebesar 0,573 satuan terhadap motivasi kerja, yang berarti naiknya upah (X) sebesar 0,573.

Maka variabel upah berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0,573.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai *R* sebesar 0,607 dan nilai Adjusted *R Square* adalah 0,342. Hal ini menunjukkan ada hubungan antara upah (X) dan motivasi kerja (Y).

Pengujian Hipotesis
Pengujian hipotesis yang diajukan meliputi:

- Analisis Uji t (Uji Parsial)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut akan dijelaskan pengujian variabel secara parsial.
Dari hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 27 diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Perhitungan Uji t (Uji Parsial)
ANOVA[b]

Variabel	T	Sig
Pendidikan	3,743	0,001
Upah	3,743	0,001

Sumber : data diolah 2026

Pengaruh Pendidikan dan upah (X1) dan (X2) terhadap motivasi kerja (Y) dari hasil perhitungan dengan program SPSS 27 diperoleh nilai T hitung untuk variabel upah sebesar 3.743 pada tingkat signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa antara Pendidikan (X1), upah (X2) dan motivasi kerja (Y) ada hubungan. Maka artinya upah mempunyai hubungan yang cukup besar terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu sebaiknya pihak mini market Idola lebih meningkatkan lagi upahnya dalam pemberian bonus agar karyawan dapat semangat dalam menjalankan tugasnya dan mau bekerja dengan baik di tempat tersebut.
Hipotesis
Ha = $\beta 1 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
Ho = $\beta 1 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil pengujian regresi linear sederhana untuk variabel Pendidikan (X1) dan upah (X2) terhadap motivasi kerja (Y), sama-sama menunjukkan nilai T hitung = 3,743 dengan

membandingkan T tabel = 1,710 dengan ini T hitung lebih tinggi dari T tabel maka upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu dengan membandingkan tingkat signifikannya dengan nilai signifikan 0,001. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel upah (X) terhadap motivasi kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan uji T (uji parsial) dengan menggunakan perhitungan *SPSS 27.0* menunjukkan hasil regresi linear sederhana dengan menggunakan variabel bebas sudah signifikan. Hal ini terlihat pada kolom signifikan menunjukkan 0,001 karena tingkat probabilitas 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau T hitung (3,743) lebih besar dari nilai T tabel (1,71088), maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya variabel upah secara parsial sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh maka penulis menyimpulkan bawasannya upah sangat mempengaruhi terhadap motivasi kerja semakin banyak upah yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan rajin dalam bekerja sama, tanggung jawab mereka lebih besar dengan adanya upah yang besar juga. Dalam peraturan undang-undang penetapan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah sudaah jelas pemerintah bertujuan untuk mesejahterakan para buruh atau karyawan agar pengupahan yang ada di Indonesia sesuai dengan yang para karyawan yang bekerja karena sudah diketahui bahwasannya besarnya upah itu sangat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan.

REFERENSI

Andriani, D., Thahir, M., & Rayaginansih, S. F. (2025). Profil Kepercayaan Diri Akademik Siswa Kelas X SMA Plus Al-Aqsha Cibeusi Tahun Ajaran 2023/2024. *Jurnal Dimamu*, *4*(2), 338–347.

Arikunto, S. & Jabar, C.S.(2009). Evaluasi program pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara .2006. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT ASD. Mahasatya.

Astuti, E. D., Yuliana, D., Efendi, A. S., Budiasningrum, R. S., Rosita, R., & Setiawan, J. (2023). Keterampilan interpersonal skill dalam dunia kerja. *Cakrawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, *2*(2), 1–8.

Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, *1*(2), 61–70. https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12

Baso swasta. DH dan Ibnu Sukotjo. W. 2002. *Pengantar Ekonomi Modern (PengantarPerusahaan Modern)*. Yogyakarta : Liberty.

Bastaman,k.(2019).pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan pt.fastrata buana.1(2),143–162

Handayani, D. (2026). Konsep Motivasi dalam Sudut Pandang Psikologi Pendidikan dan Perannya dalam Kegiatan Pembelajaran. *Nexus of Learning: Journal of Education and Pedagogy*, *1*(1), 21.

Heijrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE. 2006. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Yogjakarta : Liberty.

Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila

and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, *1*(2), 51–60. https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13

Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2020). The Influence of Learning Leadership, Change Leadership, Spiritual Leadership, School Culture, and Professional Ethics on Teacher Teaching Performance. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, *4*(3), 198–219.

M.Manullang dan Marihot, AMH. 2004, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Prees.

Muhammad,r.s.,Adolfina,&Lumintang,g.(2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.4(1),45–55.

Palupi Putri, D. (2018). Pendidikan karakter pada anak sekolah dasar di era digital. Jurnal Pendidikan Dasar, 2(1), 2580–362. http://journal.staincurup.ac.id/index.php/JP

Pamungkas, T. K. (2022). Peranan Motivasi Belajar Terhadap Aktifitas Belajar Siswa. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KAJIAN ASWAJA*. https://doi.org/10.56013/jpka.v7i2.1162

Ridwan, Subarto. 2012, *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administrastif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Soeprihanto, John. 2000. *Manajemen personalia*. Yogyakarta : BPFE.

Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV, Alfabeta.

Tassabehji, R., Lee, H., & Harding, N. (2024). Problematic workplace behaviours in the software development profession: Using transactional analysis to diagnose toxicity and improve relationships at work. *Group & Organization Management*, *49*(6), 1454–1494.

Triadi, I., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Politik Hukum Terhadap Kesetaraan Gender di Dunia Kerja. *Begawan Abioso*, *15*(1), 29–40.

Undang Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000

Widyaputra, K.A.,&Dewi, A.S.K (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finnance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(1),85.*

Yuliandari,N.K.,Bagia,I.W.,&Suwendra,I.W.(2018).Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada Udyuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.E-Journal Bisma,2(3),114–120.

Zahroh, F. L., & Hilmiyati, F. (2024). Indikator Keberhasilan dalam Evaluasi Program Pendidikan. *Edu Cendikia Jurnal Ilmiah Kependidikan*, *4*, 1052–1063. https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA