

**PENGARUH UPAH, INSENTIF DAN THR
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA WANITA
PADA INDUSTRI SARANG BURUNG WALET DI
DESA TUNGGUNJAGIR MANTUP LAMONGAN**
*(THE EFFECT OF WAGES, INCENTIVES AND THR ON THE
PRODUCTIVITY OF WOMEN WORKERS IN Swallow's Nest
INDUSTRY IN TUNGGUNJAGIR VILLAGE, MANTUP LAMONGAN)*

Inkha Rohmawati

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Lamongan

Email: inkharohma10@gmail.com

Website:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, insentif dan THR baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja. Serta untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas pekerja.

Kata Kunci:

*Insentif, THR, dan
Upah, Produktivitas
kerja.*

Penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan pendekatan random sampling menggunakan 100 jumlah sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F. Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui variabel upah mempunyai nilai yang paling tinggi atau dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Sedangkan untuk uji t diperoleh hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Dan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Keywords : *Incentives,
THR, Wages, Worker
Productivity.*

Abstract

This study aims to determine the effect of wages, incentives and THR either partially or simultaneously on work productivity. And to find out which variables have the most dominant influence on worker productivity.

Alamat Kantor:

This study uses a probability sampling method with a random sampling approach using 100 samples. The data analysis method used is multiple linear regression, t test and F

test. From the results of multiple linear regression analysis, it is known that the wage variable has the highest or dominant value compared to other variables. Meanwhile, for the t-test, the calculation results $t_{count} > t_{table}$, which means that the independent variable has a partial effect on the dependent variable. And the results of the F test obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ so that the independent variables simultaneously affect the dependent variable.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:118) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan pedoman atau perjanjian yang disepakati pembayarannya. Menurut Amin Zainullah (2012 : 128) Indikator upah terdiri dari: Diterima Tepat Waktu, Diterima sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan, Upah menurut kebutuhan.

Kebijakan lain yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memberikan upah perangsang atau insentif yang sangat besar pengaruhnya terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2016: 117), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Indikator insentif terdiri dari: Lama Kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan, Evaluasi Jabatan

Selain upah dan insentif pekerja juga mendapatkan penghasilan non upah yang disebut dengan tunjangan hari raya keagamaan (selanjutnya disebut dengan THR keagamaan). Tunjangan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup Hasibuan (2016:118). Berdasarkan ketentuan Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tunjangan Hari Raya (THR) adalah Kewajiban bagi Pemerintah dan Pengusaha. Tunjangan ini diberikan karena adanya kebutuhan tambahan sehingga pengeluaran pekerja dan keluarganya menjadi meningkat ketika merayakan Hari Raya

Keagamaan. Indikator untuk mengukur THR adalah: Ketepatan, Kelayakan/Keadilan, Pembiayaan (cost) yang terkontrol dan seimbang

Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Menurut Gerry dessler dalam nidaul izzah dan ardiani (2016:215) Indikator produktivitas pekerja terdiri dari: Disiplin kerja, Kerja lembur, Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu melalui metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2018: 35-36) metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu untuk menentukan hipotesis dengan menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode study kepustakaan, wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Dan dalam penelitian ini proses penganalisaan hasil kuesioner menggunakan beberapa metode yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t (Parsil), Uji F (Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya butir-butir pernyataan yang dilakukan dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefesien Korelasi (r) hitung	Nilai Kritis (r) tabel	Validitas
1	<i>Upah (X1)</i>	X1.1	0,842	0,196	Valid
		X1.2	0,729	0,196	Valid
		X1.3	0,772	0,196	Valid
		X2.1	0,764	0,196	Valid
2	<i>Insentif (X2)</i>	X2.1	0,775	0,196	Valid
		X2.2	0,732	0,196	Valid
		X2.3	0,699	0,196	Valid
		X2.3	0,627	0,196	Valid
		X2.3			

		X2.			
		4			
		X2.			
		5			
		X3.		0,196	
		1		0,196	
		X3.	0,766	0,196	Valid
3	THR (X3)	2	0,736	0,196	Valid
		3	0,751		Valid
		X3.			
		1			
		Y1	0,787	0,196	Valid
4	Produktivitas Kerja (Y)	Y2	0,688	0,196	Valid
		Y3	0,926	0,196	Valid
		Y4	0,911	0,196	Valid

Sumber : Data spss diolah (2021)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur angket yang digunakan sebagai variabel atau indikator konstruk. Jika jawaban kuesioner seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach Alpha	Nilai Kritis
1	Upah	0,682>0,60	Reliabel
2	Insentif	0,768>0,60	Reliabel
3	THR	0,613>0,60	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,851>0,60	Reliabel

Sumber : Data spss diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel (upah, insentif, THR dan produktivitas kerja) lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residul atau variabel pengganggu berdistribusi normal dalam model regresi. Dalam penelitian ini terlihat bahwa gambar p-plot menunjukkan titik-titik yang mengikuti dan mendekati diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji ada tidaknya *variance* yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Dalam penelitian ini

terlihat bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk tipe garis yang jelas, melainkan menyebit diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi, oleh karena itu model regresi yang baik dapat dicapai.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel *independen* < 10 dan nilai toleransinya > 0,10 atau 10%, yang berarti tidak ada korelasi antara variabel *independen* sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent* di model regresi.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengestimasi hubungan antara *store image*, *store atmosphere* dan pengembangan produk terhadap loyalitas pelanggan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	1.566	3.155
1	Upah	.494	.135
2	Insentif	.251	.093
3	THR	.305	.140

Sumber : Data spss diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, dapat diturunkan persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 1,566 + 0,494 X_1 + 0,251 X_2 + 0,305 X_3 + e$ persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta (α) = 1,566 merupakan konstanta yang artinya pengaruh variabel independent (upah, insentif dan THR) dalam penelitian adalah 0, maka produktivitas kerja yang diperoleh adalah sebesar 1,566.
- b) $\beta_1 = 0,494$ artinya jika variabel upah meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja tidak berubah maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,494.
- c) $\beta_2 = 0,251$ artinya jika variabel insentif meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja tidak berubah maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,251.
- d) $\beta_3 = 0,305$ artinya jika variabel THR meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja tidak berubah maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,305.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikan yang arahnya positif. Dimana posisi variabel upah memiliki nilai dominan.

5. Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.458 ^a	.209	.185	2.102	1.245

Sumber : Data spss diolah 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi berganda antara variabel bebas (upah, insentif dan THR) dengan variabel terikat (produktivitas kerja) adalah 0,458. Jadi menurut pedoman yang memberikan penjelasan yang relevan, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara ketiga variabel tersebut sedang dan positif.

6. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018: 95) koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Tabel 6. Hasil Uji Kefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.458 ^a	.209	.185	2.102	1.245

Sumber : Data spss diolah 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,209 yang artinya 20,9% variabel loyalitas pelanggan dapat dijelaskan oleh variabel upah, insentif dan THR sedangkan sisanya 79,1% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan dengan variabel atau faktor lain diluar variabel tersebut.

7. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (upah, insentif dan THR) memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.566	3.155		0.496	.621		

Upah	.494	.135	.333	3.64	.00	.983	1.01
				3	0		7
Insentif	.251	.093	.250	2.70	.00	.966	1.03
				3	8		5
THR	.305	.140	.200	2.17	.03	.980	1.02
				9	2		0

Sumber : Data spss diolah 2021

Dari hasil uji t diatas maka didapat t hitung > t tabel dengan nilai 3,643 > 1,984. Maka H0 ditolak, yang artinya variabel upah (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dari hasil uji t diatas didapat t hitung > t tabel dengan nilai 2,703 > 1,984. Sehingga H0 ditolak yang menunjukkan bahwa vaiabel insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dari hasil uji t diatas diperoleh t hitung > t tabel dengan nilai 2,179 > 1,984. Maka H0 ditolak, yaitu variabel THR (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

8. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.403	3	58.572	37.468	.000 ^b
Residual	424.357	96	4.420		
Total	536.760	99			

Sumber : Data spss diolah 2021

Dari hasil uji F diperoleh Fhitung > Ftabel yaitu 8,476 > 2,70 maka H0 ditolak. Oleh karena itu dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Upah, Insentif dan THR) bersama-sama dengan Produktivitas Kerja (Y).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh upah, insentif dan THR terhadap produktivitas kerja dapat disimpulkan:
2. Dari uji variabel bebas upah (3,643), insentif (2.703) dan THR (2,179) sehingga hasil semua variabel bebas pada penelitian ini lebih besar dari ttabel (1,984). Yang artinya semua variabel bebas secara parsial akan mempengaruhi variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
3. Berdasarkan uji F ketiga variabel bebas (upah, insentif dan THR) diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu 8,476 > 2,70, yang berarti pengaruh yang signifikan antara semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut $Y = 1,566 + 0,494 X_1 + 0,251 X_2 + 0,305 X_3 + e$. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel bebas mempunyai nilai signifikan yang arahnya positif secara keseluruhan. Dimana variabel upah mempunyai nilai yang paling tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terpenting yang mempengaruhi produktivitas kerja pada Industri Sarang Burung Walet Desa Tunggungjagir Mantup Lamongan adalah variabel Upah.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Izzah, Nidaul. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*. Volume 8; Nomor 02 (<https://ojs.stiami.ac.id/index.php/bijak/article/view/78/70>) diakses 20 November 2020 .
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Alfabeta, CV Bandung.
- Nofinawati. 2018. Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan hotel natama syariah padangsampung. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*. Volume IV; 271-285 (<http://jurnal.iainpadangsampung.ac.id/index.php/attijaroh/article/1103/911>) diakses 20 November 2020.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Subianto, marianus. 2016. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal administrasi*. Volume 4; Nomor 3 (<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/739>) diakses 13 November 2020.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Sistem Akuntansi. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Kencana, Jakarta.
- Zainullah, Amin, et. all. 2012 . Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 6 No.2 (<https://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/view/213/209#>) diakses 13 November 2020.