

## UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DALAM Mendukung KESEJAHTERAAN PEKERJA DAN INDUSTRI KERUPUK KULIT DI SEGANTENG KOTA MATARAM

Anindya Dwita, Agusdin<sup>1</sup>, Santi Nururly<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram  
E-mail : [anindyadwita02122000@gmail.com](mailto:anindyadwita02122000@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : Untuk menguji pengaruh upah, bonus, dan tunjangan terhadap produktivitas pekerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Teknik pengambilan data yaitu dengan menggunakan wawancara, angket, dokumentasi serta metode pengumpulan data yaitu melalui metode sensus dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja UD. Super Mas, UD. Karomah, dan UD. Ijoe yang berjumlah 48 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS versi 26 For Windows. Hasil menunjukkan bahwa : 1) Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja pada industri kerupuk kulit sapi di Seganteng Kota Mataram. 2) Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja pada industri kerupuk kulit sapi di Seganteng Kota Mataram. 3) Tunjangan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas pekerja pada industri kerupuk kulit sapi di Seganteng Kota Mataram.

**Kata Kunci : Upah, Bonus, Tunjangan, Produktivitas Kerja**

### ABSTRACT

This study aims: To examine the effect of wages, bonuses and benefits on worker productivity in the leather cracker industry in Seganteng, Mataram City. The type of research used is associative research with quantitative data types. The data collection technique is by using a interview, questionnaire, documentation and the data collection method is through the census method using primary data collected directly from respondents through a questionnaire. Respondents used in this study were all workers UD. Super Mas, UD. Karomah, and UD. Ijoe, totaling 48 people. Data analysis used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 26 For Windows. The results show that: 1) Wages have a positive and significant effect on worker productivity in the cowhide cracker industry in Seganteng, Mataram City. 2) Bonuses have a positive and significant effect on worker productivity in the cowhide cracker industry in Seganteng, Mataram City. 3) Allowances have a positive but not significant effect on worker productivity in the cowhide cracker industry in Seganteng, Mataram City.

**Keywords: Wages, Bonuses, Allowances, Work Productivity**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam perusahaan yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan perusahaannya (Schein dalam Widodo, 2018)

Sumber Daya Manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu perusahaan, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu perusahaan adalah di bidang sumber daya manusia yaitu para pekerja. Pekerja merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya (Mathis and Jakson. 2002;89 dalam Widodo 2018)

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Kemampuan suatu perusahaan untuk bersaing dilihat dari keberhasilannya dalam meningkatkan produktivitas. Sumber Daya Manusia (pekerja) sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas sehingga perlu dilakukan pengelolaan SDM agar aktivitas yang dijalankan berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai target yang diinginkan atau direncanakan karena Salah satu tujuan perusahaan mampu meningkatkan hasil barang dan jasa dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Sudarmanto, 2009) dalam (Widodo, 2018).

Setiap perusahaan harus memiliki pangsa pasar yang besar untuk bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam menguasai pasar dalam dunia industri. Jika perusahaan tidak mampu bertahan dan bersaing maka keuntungan yang akan dicapai cenderung bersifat tetap setiap tahunnya, sementara pengeluaran untuk pekerja semakin mengalami peningkatan.

Dalam suatu perusahaan memiliki sejumlah jenis kegiatan yang berbeda-beda, dan masing-masing

dari kegiatan tidak semudah seperti yang dibayangkan, tanpa adanya pekerja di dalamnya yang bekerja maka proses produksi tidak akan bisa berjalan sesuai dengan tujuan karena dalam hal ini tujuannya untuk meraih keberhasilan yang berdampak pada keuntungan sekaligus kemajuan dari perusahaan (Widodo, 2018). Menurut Anoraga dalam Muhammad Busro (2020:346-347) dalam Yusup (2021) upaya peningkatan produktivitas yang tinggi setiap perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seperti faktor produksi yaitu bahan baku, tenaga kerja, sistem upah yang diberlakukan untuk pekerja dan lain sebagainya.

Dalam hal ini faktor upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. perusahaan harus membayarkan upah yang sepadan dengan yang dicapai dalam setiap proses produksi karena pekerja akan merasa senang dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan apabila menerima upah yang adil dan layak. Pemberian upah yang masih sangat rendah akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas pekerja sehingga tinggi rendahnya upah yang diterima sangat berpengaruh terhadap gairahnya dalam melaksanakan aktivitas.

Sri Larasati (2018) menyatakan bahwa upah adalah segala sesuatu yang berupa imbalan yang diberikan oleh perusahaan secara adil dalam bentuk finansial maupun non finansial secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang dilakukan pekerja kepada perusahaan

Menurut Hasibuan (2020:127-129) dalam ini juga faktor upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi upah karena bagian dari hak pekerja yang diperoleh dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik perusahaan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Oleh karena itu, perusahaan harus membayarkan upah yang sepadan dengan yang dicapai dalam setiap proses produksi

Pekerja membutuhkan upah untuk membiayai kehidupannya, sehingga dalam hal ini penting untuk perusahaan memperhatikannya, dan memberikan rasa adil kepada setiap pekerja. Selain pekerja menerima upah yang besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap pekerja juga akan menerima bentuk kompensasi tambahan yaitu berupa bonus, yang dimana bonus akan diberikan jika pekerja mampu melampaui target perusahaan. Bonus diberikan disesuaikan dengan pencapaian pekerja sebagai penghasilan tambahan.

Bonus diberikan dalam rangka untuk memacu pekerja agar bekerja lebih maksimal. Selain upah dan bonus yang diterima, perusahaan juga memberikan tunjangan dimana ini sebagai bentuk tambahan di luar gaji pokok. Faktor pemberian tunjangan pada pekerja sangat menentukan produktivitas karena pada umumnya upah tersebut sangat berpengaruh dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja dan juga sebagai imbalan atas hasil kerja (Kurdi, dkk., 2022).

Tujuan perusahaan adalah untuk meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan dan keuntungan perusahaan. Menurut Handoko (2003:159), menjelaskan bahwa perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Jika produktivitas menurun dan pekerja meminta upahnya di tambah maka hal ini akan membuat perusahaan menjadi rugi dan perusahaan tidak mampu memenuhi permintaan pekerja tersebut (Muhammad Busro, 2020:350) dalam (Yusup, 2021:39).

Di Nusa Tenggara Barat potensi industri kecil dan menengah cukup besar dan memiliki prospek yang cukup baik untuk dikembangkan mengingat lajunya pembangunan dan pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat sehingga permintaan akan kebutuhan pokok seperti yang ada pada usaha mikro kecil menengah menjadi meningkat pula. Usaha mikro kecil menengah perlu dibina menjadi usaha yang lebih efisien dan mampu berkembang secara mandiri, meningkatkan pendapatan masyarakat, membuka lapangan pekerjaan dan semakin mampu meningkatkan peranannya di dalam menyediakan barang dan jasa.

Usaha kerupuk kulit sapi di Seganteng ini, dari keseluruhan pemilik usaha dalam penelitian ini merupakan usaha mandiri yang didirikan dengan berbagai alasan seperti keterampilan atau warisan turun temurun dari keluarga, bahan baku banyak tersedia dan mempunyai peluang usaha terbuka lebar. Industri kerupuk kulit merupakan industri yang mengolah kulit sapi sebagai bahan baku utama menjadi kerupuk kulit sapi dengan mengalami berbagai proses pengolahan yang bisa diproduksi menjadi berbagai bentuk dan mempunyai cita rasa yang khas, gurih, asin, dan renyah.. Dalam penelitian ini mengambil industri kerupuk kulit diantaranya UD. Super Mas, UD. Karomah, dan UD. Ijoe.

Adapun gambaran jumlah industri kerupuk kulit yang ada di Seganteng Kota Mataram dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1 Jumlah pekerja dari ke-3 Industri Kerupuk Kulit di Seganteng Kota Mataram**

UD.SUPER MAS (orang)	UD.KAROMAH (orang)	UD.IJOE (orang)
13	17	18

Dari tabel di atas, terlihat bahwa jumlah pekerja pada setiap industri kerupuk kulit di Seganteng jumlahnya berbeda-beda, dimana hal tersebut disebabkan karena jumlah produksi yang dihasilkan dari masing-masing industri kerupuk kulit dengan jumlah yang berbeda-beda. Setiap industri kerupuk kulit juga mempunyai bidang pekerjaan yang berbeda, Oleh karena itu setiap pekerja akan memperoleh upah, bonus, dan tunjangan yang berbeda antara masing-masing bidang pekerjaan. Adapun upah, bonus, dan tunjangan yang diterima setiap pekerja dari ke-3 industri kerupuk kulit dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2 Upah, Bonus, dan Tunjangan Pekerja dari ke-3 Industri Kerupuk Kulit di Seganteng Kota Mataram dalam satu minggu**

No	Jenis Kegiatan	Upah (Per Orang) (Rp)	Bonus (Per Orang) (Rp)	Tunjangan (Per Orang) (Rp)
1	Pencucian	1.337.500	67.000	500.000
2	Penggoncangan	221.000	50.000	500.000
3	Pelepasan Bulu	324.000	43.000	500.000
4	Pengirisan	531.000	50.000	517.000
5	Pembumbuan	503.000	50.000	500.000
6	Penjemuran	503.000	50.000	500.000
7	Pemotongan	425.000	42.000	500.000
8	Pengolahan setengah matang	733.000	40.000	500.000
9	Penggorengan	613.000	58.000	583.000
10	Pengemasan	173.000	42.000	500.000
<b>Total</b>		<b>5.363.500</b>	<b>492.000</b>	<b>5.100.000</b>

Berdasarkan tabel di atas selain upah yang diperoleh pekerja, perusahaan juga memberikan bonus dan tunjangan sebagai balas jasa kepada pekerja. Bonus diberikan sebagai pendapatan tambahan di luar gaji agar pekerja lebih semangat dan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Bonos tidak diberikan secara merata kepada semua pekerja, artinya besarnya bonus yang diterima setiap pekerja didasarkan

atas pencapaiannya dalam memberikan keuntungan kepada perusahaan. Selain itu pekerja juga memperoleh tunjangan, dimana tunjangan ini merupakan pendapatan tambahan yang diterima pekerja. Perusahaan memberikan tunjangan berupa tunjangan hari raya yang diberikan setiap tahunnya yaitu pada Hari Raya Idul Fitri berupa sejumlah uang dan barang yaitu perlengkapan shalat berupa baju koko dan sarung.

Dari tabel di atas, terlihat bahwa upah, bonus, dan tunjangan dari masing-masing jenis bidang pekerjaan berbeda-beda, disebabkan karena masing-masing bidang pekerjaan tergolong mudah dan sulit. Selain itu, jumlah produksi masing-masing industri kerupuk kulit tidak sama setiap kali produksi yaitu jumlah produksi setiap minggu UD. Super Mas rata-rata 150 Kg, UD. Karomah rata-rata 990 Kg, dan UD. Ijoe rata-rata 1.050 Kg, Pemberian upah dan bonus diberikan berdasarkan jumlah produksi dalam satu minggu. Ketiga industri kerupuk kulit memberikan sistem upah dan bonus berdasarkan mingguan. Pemberian upah, bonus, dan tunjangan terhadap pekerja secara bersamaan mempunyai pengaruh dalam melakukan suatu kegiatan produksi, dimana dengan tingkat upah yang tinggi dan pemberian bonus serta tunjangan kepada pekerja dapat memotivasi dan membuat pekerja lebih giat dalam proses produksi secara maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, dengan begitu perusahaan bisa mencapai target dan memperoleh hasil peningkatan produksi yang lebih besar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan terdapat fenomena terkait dengan upah, bonus, dan tunjangan. Pekerja merasa bahwa upah dan bonus yang dibayarkan tidak sesuai dengan waktu yang disepakati hal ini dikarenakan harus menyesuaikan dengan jumlah kerupuk kulit yang terjual pada saat itu. Selain itu, pekerja juga merasa kurang setuju dengan pemberian tunjangan yang dimana hanya diberikan Tunjangan Hari Besar.. Pekerja mengharapkan pemilik perusahaan memberikan tunjangan lebih seperti tunjangan pada saat tidak bekerja dan tunjangan keselamatan.

Setelah peneliti melakukan pendalaman awal, ditemukan adanya perbedaan dalam pemberian upah, bonus, dan tunjangan. Setiap jenis kegiatan mempunyai perhitungan yang berbeda, dimana hal tersebut ditemukan adanya ketidaksesuaian dan membuat pekerja yang lain merasa tidak adil dan timbul perasaan iri.

## Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara produktivitas dengan upah, bonus, dan tunjangan terhadap setiap pekerja dimana hal tersebut mempunyai pengaruh pada kegiatan produksi.

## Pertanyaan Penelitian

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas pekerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram ?
2. Apakah bonus berpengaruh terhadap produktivitas pekerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram ?
3. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram ?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### 1. Produktivitas

#### Pengertian Produktivitas

Menurut Blocher, Chen, Lin (2000:847) dalam Widodo (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo (1998:281) dalam Widodo (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang digunakan untuk menghasilkan barang tersebut.

Menurut Busro (2018:342) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output maupun input dalam perusahaan. Menurut Mulyadi (2015:245) dalam Sinambela (2021) mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya. Menurut Sunyoto (2015:203) dalam Sinambela (2021) mengatakan bahwa produktivitas secara teknis perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

### Indikator Produktivitas

Menurut Hartatik (2014) dalam Ajabar (2020) indikator dalam produktivitas :

1. Tingkat Absensi, tinggi rendahnya tingkat absensi dari pekerja yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas,.
2. Kuantitas Kerja, produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa
3. Kualitas Kerja, dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik
4. Tingkat Kesalahan, turunnya produktivitas pekerja dalam menghasilkan produk dapat disebabkan oleh tingkat kesalahan.
5. Ketepatan Waktu, kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup

### 2. Upah

#### Pengertian Upah

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:87) upah adalah kompensasi langsung dalam bentuk finansial, yang didapatkan oleh pekerja berdasarkan pada jam kerja, satuan barang yang dihasilkan atau jumlah layanan yang diberikan jika berupa perusahaan jasa. Menurut Soemarso (2009) dalam Sinambela (2021) upah adalah imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya dihitung secara harian, satuan, atau borongan. Menurut Mulyadi (2004) dalam Sinambela (2021) upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh).

Menurut Diana dan Setiawati (2011) dalam Sinambela (2021) upah adalah imbalan yang diberikan atas dasar kinerja harian, mingguan atau bulanan yang biasa ditemukan pada pabrik didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan. Robert L. Mathis (2002:119) Kurdi, dkk., (2022) menjelaskan bahwa upah karyawan sebagai bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja karena gaji alasan bagi seseorang untuk bekerja maupun berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan atau mengaktualisasikan diri.

#### Indikator Upah

Menurut Kurniawati (2013:9) dalam (Safiudin, 2021) ada beberapa indikator upah sebagai berikut :

1. Kelayakan, kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan

lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah upah yang layak dan sesuai dari perusahaan.

2. Motivasi Kerja, upah membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, dan dalam hal ini pekerja akan lebih bersemangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan upah yang sesuai.
3. Kepuasan Kerja, perasaan yang muncul jika pekerja menerima upah berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai

### 3. Bonus

#### Pengertian Bonus

Menurut Suwatno dan Priansa (2016) dalam Kurdi, dkk., (2022) bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002:173) dalam Kurdi, dkk., (2022) menjelaskan bahwa bonus sebagai pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari upah pokok karyawan karena bonus digunakan untuk mengakui kinerja baik pekerja sehingga perusahaan memberikan bonus, jika mengalami penurunan maka bonus tidak akan diberikan.

Menurut Siagian (2012:268) dalam Kurdi, dkk., (2022) bonus adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Menurut Sarwoto, (1991:156) dalam Warsopurnomo (2021) mendefinisikan bonus sebagai uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang, dan beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Menurut Mangkunegara (2012:89) dalam Warsopurnomo (2021) mendefinisikan bonus adalah balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan dan diberikan selektif atau khusus kepada pekerja yang berhak menerima tanpa ada ikatan

#### Indikator Bonus

Beberapa indikator bonus menurut Siagian (dalam Sugiarti, 2018) :

1. Pekerjaan, besarnya bonus yang diberikan oleh lembaga langsung berkaitan dengan kinerja yang telah dilakukan oleh pekerja.

2.Lama Kerja, besarnya bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan lama atau tidaknya tenaga kerja mencapai standar yang telah ditetapkan

3.Keadilan dan Kelayakan, Keadilan, besarnya bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada besarnya pengorbanan yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Sedangkan kelayakan, besarnya bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan perbandingan antar lembaga atau badan usaha lain dalam bidang yang sama.

**Tunjangan**  
**Pengertian Tunjangan**

Menurut Henry Simamora (2003:540) dalam Widodo (2018) tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Menurut Farida (2018) dalam Kurdi, dkk., (2022) tunjangan adalah bagian dari jenis kompensasi tidak langsung. Menurut Tulus (2013:151) dalam Kurdi, dkk., (2022) tunjangan adalah bagian dari benefit dimana nilai rupiah langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti yang diterima oleh karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan.

Dessler (2016:136) dalam Bairizki (2020) menjelaskan bahwa tunjangan sebagai pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima pekerja karena terus menerus bekerja di perusahaan tertentu karena tunjangan sifatnya untuk menarik, menahan, dan mempertahankan sumber daya manusia agar tetap semangat dalam melakukan pekerjaan. Menurut Handoko (2012) dalam Bairizki (2020) tunjangan adalah kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.

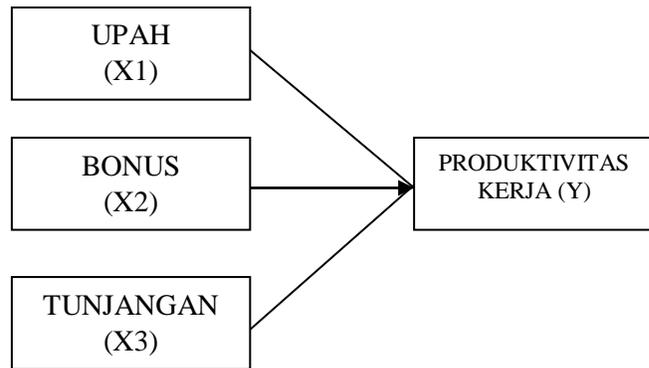
**Indikator Tunjangan**

Menurut Maruli (2011) (dalam Safiudin, 2021) indikator dalam tunjangan :

- 1.Memotivasi dalam Bekerja, dalam hal ini dimaksudkan agar pekerja lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- 2.Menjamin Asas Keadilan, memberikan rasa adil kepada pekerja sangat penting untuk meningkatkan loyalitas pekerja.
- 3.Bentuk Tunjangan, tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang..

**Kerangka Konseptual**

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**



**Perumusan Hipotesis**

- H1: Diduga terdapat pengaruh dari variabel upah secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram
- H2: Diduga terdapat pengaruh dari variabel bonus secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram
- H3: Diduga terdapat pengaruh dari variabel tunjangan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif.

**Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada industri kerupuk kulit yang berlokasi di Seganteng Kecamatan Cakranegara, Kelurahan Cakranegara Selatan, Kota Mataram.

**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram terdiri dari UD. Bunga Mawar, UD. Super Mas, UD. Muslim, UD. 2424. UD. Karomah, UD. Cap Jempol, UD. Agam, UD. Oker, UD. Rizkia, UD. Sambora, UD. Insan, UD. Zaira, UD. Ijoe, UD. Senja, UD. Hasanah, UD. Roni, dan UD. Bintang Berlian.

**Sampel dan Teknik Sampling**

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah UD. Super Mas, UD. Karomah, dan UD. Ijoe dengan total jumlah pekerja dari ke-3 industri ini

sebanyak 48 orang, maka teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling yaitu sampling jenuh.

**Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Wawancara, Angket, Dokumentasi. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data adalah : Data Primer dan Data Sekunder

**Definisi Operasional Variabel**

**1. Produktivitas Kerja (Y)**

Dalam penelitian ini produktivitas kerja adalah persepsi pekerja terhadap hasil kerja secara maksimal

yang mampu dicapai pada kegiatan produksi dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

**2. Upah (X1)**

Dalam penelitian ini upah adalah persepsi pekerja terhadap imbalan dari perusahaan terhadap suatu pekerjaan yang telah dikerjakan dan dibayarkan secara adil dalam bentuk uang atas dasar kesepakatan antara pemilik perusahaan dengan pekerja.

**3. Bonus (X2)**

Dalam penelitian ini bonus adalah persepsi pekerja terhadap imbalan yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas hasil yang dicapai diberikan pekerja apabila melebihi target dan jam kerja terhadap suatu pekerjaan sifatnya tidak tetap.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Identitas Responden**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	39	81,25
2	Perempuan	9	18,75
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Dilihat dari jenis kelamin maka dari 48 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki 39 orang (81,25%). Hal ini dikarenakan

jenis pekerjaan yang dilakukan tergolong berat dan sulit sehingga laki-laki dianggap memiliki kekuatan lebih secara fisik

**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	20-30	15	31,25
2	31-40	19	39,59
3	41-50	13	27,08
4	>50	1	2,08
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Dilihat dari usia menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pekerja industri kerupuk kulit dalam penelitian

ini berusia antara 31-40 tahun (39,59%). Hal ini karena pada usia 31-40 tahun merupakan usia yang masih

produktif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

### Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

**Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Belum Menikah	15	31,25
2	Menikah	33	68,75
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Dilihat dari status perkawinannya, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 33 orang (68,75%) sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa

responden industri kerupuk kulit dalam penelitian ini yang sudah menikah berhak mendapatkan tunjangan lebih seperti tunjangan suami/istri dan anak.

### Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 6 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Tidak Sekolah	1	2,08
2	SD	19	39,59
3	SMP	16	33,33
4	SMA/SMK	12	25,00
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Dilihat dari tingkat pendidikan tertinggi yaitu SD sebanyak 19 orang (39,59%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk menjadi pekerja industri kerupuk kulit tidak harus berpendidikan tinggi karena pekerjaan lebih didominasi untuk mengerjakan pekerjaan yang tergolong

sulit dan mudah sehingga yang terpenting ada keinginan yang tinggi untuk bekerja secara jujur, bertanggung jawab, dan mengikuti aturan yang ditetapkan dalam perusahaan

**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 7 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	1-5	27	56,25
2	>5	17	35,42
3	>10	4	8,33
<b>Total</b>		<b>48</b>	<b>100</b>

Dilihat dari masa kerja tertinggi menunjukkan bahwa pekerja dengan masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 27 orang (56,25%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerja

mempunyai pengalaman yang cukup dan mengetahui dan sangat berperan dalam proses produksi berlangsung.

**Analisis Data**

**Hasil Uji Kualitas Instrumen**

**Uji Validitas**

bahwa sebuah instrumen dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{kritis} = 0,3$ . Dari hasil pengujian validitas ada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas untuk instrumen penelitian secara

keseluruhan adalah valid, hal ini ditunjukkan oleh  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,30$

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Produktivitas Kerja (Y)	0,764	0,60	Reliabel
2	Upah (X1)	0,655	0,60	Reliabel
3	Bonus (X2)	0,653	0,60	Reliabel
4	Tunjangan (X3)	0,603	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas variabel independen dan dependen menggunakan program SPSS diketahui bahwa variabel Upah (X1), Bonus (X2), Tunjangan (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki

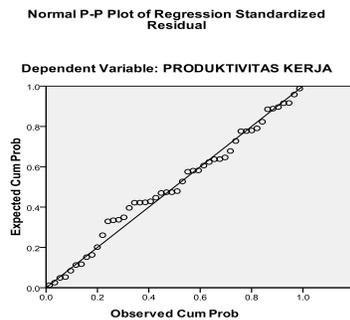
nilai cronbach's Alpha > Standard Cronbach's Alpha (0,60), maka variabel Upah (X1), Bonus (X2), Tunjangan (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan reliable

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)**



Berdasarkan Gambar diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan Normal P-Plot menunjukkan bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka data variabel

dependen dan independen dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal, sehingga dapat melakukan uji statistik selanjutnya.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas**

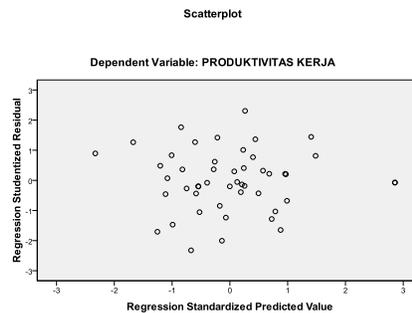
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
UPAH	.824	1.213
BONUS	.766	1.305
TUNJANGAN	.718	1.392

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel independen > 0,10 dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**



Berdasarkan Gambar di atas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda pada program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.130	.538		2.102	.041
	UPAH	.253	.112	.266	2.261	.029
	BONUS	.398	.102	.479	3.904	.000
	TUNJANGAN	.183	.158	.147	1.161	.252

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan Tabel maka persamaan regresi yang diketahui adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,130 + 0,253 (X_1) + 0,398 (X_2) + 0,183 (X_3) + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- X1 = Upah
- X2 = Bonus
- X3 = Tunjangan
- a = Konstanta

b1,b2,b3 = Koefisien Regresi

e = Error / variabel pengganggu

Persamaan model yang diperoleh dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 1,130 merupakan keadaan saat variabel produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel upah (X<sub>1</sub>), bonus (X<sub>2</sub>), dan tunjangan (X<sub>3</sub>). Jika variabel independen tidak ada

- maka variabel produktivitas kerja tidak mengalami perubahan atau dianggap konstan.
2. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,253, menunjukkan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya bahwa setiap kenaikan sebanyak 1 satuan variabel upah maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,253. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
  3. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,398, menunjukkan bahwa variabel bonus mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang artinya bahwa setiap kenaikan sebanyak 1 satuan variabel bonus maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,398. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
  4. b3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,183 menunjukkan bahwa variabel tunjangan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas yang artinya setiap kenaikan sebanyak 1 satuan variabel tunjangan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,183. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis Uji F

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5 % atau 0,05. Dengan kriteria jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan jika F hitung < F

tabel maka Ho diterima. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada *output annova* dari hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

**Tabel 11 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.150	3	.050	14.183	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.155	44	.004		
	Total	.306	47			

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, UPAH, BONUS

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan Tabel diketahui nilai F hitung sebesar 14.183 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditetapkan 5% maka nilai F tabel adalah :

- F tabel = df1 (k-1) df2 (n-k)
- F tabel = df1 (4-1) df2 (48-4)
- F tabel = df1 (3) df2 (44)

Dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, maka di tabel F (3,44) sehingga diperoleh nilai F tabel yaitu 2,816466. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui F hitung 14.183 > F tabel 2,816466 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi (0,000 < 0,05), sehingga keputusan yang diambil adalah maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji t

**Tabel 12 Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.130	.538		2.102	.041
	UPAH	.253	.112	.266	2.261	.029
	BONUS	.398	.102	.479	3.904	.000
	TUNJANGAN	.183	.158	.147	1.161	.252

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Nilai t hitung variabel Upah (X1) sebesar 2,261 dengan taraf signifikansi 0,029 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ) sehingga diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,261 > 2.015368$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa upah memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram.

Nilai t hitung variabel bonus (X2) sebesar 3,904 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,904 > 2.015368$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa bonus

memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram.

Nilai t hitung variabel tunjangan (X3) sebesar 1,161 dengan taraf signifikansi 0,252 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,252 > 0,05$ ) sehingga diperoleh nilai t hitung  $< t$  tabel ( $1,161 < 2.015368$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa tunjangan memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa tunjangan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>):**

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.483	3.688

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, UPAH, BONUS

Dari Tabel hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,516 (51,6%) yang merupakan nilai koefisien determinasi dari variabel

upah, bonus, dan tunjangan terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram, nilai tersebut menunjukkan bahwa

pengaruh variabel upah, bonus, dan tunjangan terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram adalah 51,6 %. Sedangkan sisanya ( $100\% - 51,6\%$ ) = 48,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja**

Triani (2016) upah yang tinggi akan dapat memberikan dampak pada peningkatan produktivitas dimana kedua ini sangat erat sekali hubungannya, ketika pekerja bekerja secara produktif sehingga memberikan kontribusi besar pada perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang besar maka sudah selayaknya perusahaan memberikan penghargaan namun akan berlaku sebaliknya, jika pekerja tidak bekerja secara produktif sehingga kontribusinya rendah terhadap perusahaan maka sudah selayaknya pula kalau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja juga rendah sehingga perusahaan harus memberikan upah yang benar sesuai kesepakatan agar tenaga kerja bekerja dengan baik akibatnya produktivitas kerja dapat dipertahankan atau justru lebih ditingkatkan.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel upah (X1) bernilai positif sebesar 0,253. Artinya setiap peningkatan 1 satuan variabel upah akan meningkatkan produktivitas kerja pada pekerja industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram sebesar 0,253. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung variabel Upah (X1) sebesar 2,261 dengan taraf signifikansi 0,029 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ) sehingga diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,261 > 2.015368$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa upah memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram. Artinya bahwa semakin searah atau sesuai upah yang diterima oleh pekerja maka semakin baik juga produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap pekerja dalam bekerja begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain upah dapat menjadi dasar seseorang semakin loyal terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan

Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisa mean indikator upah terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram tergolong sesuai dengan nilai sebesar 4,15 penilaian yang tergolong sesuai dimana menunjukkan bahwa upah mempunyai kontribusi yang besar dalam produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra, Ridwan, Hartono (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Bonus Terhadap Produktivitas Kerja**

Tatasari (2008) dalam Warsopurnomo (2021) bonus merupakan bagian dari kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan jika mencapai tujuan-tujuan spesifik yang telah ditentukan oleh perusahaan, bonus sangat erat kaitannya dengan produktivitas karena dengan perusahaan memberikan karyawan bonus akan mendorong semangat serta produktivitas kerja akan meningkat. Sehingga bonus harus dipandang perlu diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerjanya serta suatu industri dapat mempekerjakan karyawan dengan mudah yang akan berdampak pada kegiatan produksi mengalami peningkatan.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel bonus (X2) bernilai positif sebesar 0,398. Artinya setiap peningkatan 1 satuan variabel bonus akan meningkatkan produktivitas kerja pada pekerja industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram sebesar 0,398. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung variabel bonus (X2) sebesar 3,904 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,904 > 2.015368$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa bonus memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram. Artinya bahwa semakin searah atau sesuai bonus yang diterima oleh pekerja maka semakin baik juga produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap pekerja dalam bekerja begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain bonus dapat menjadi dasar seseorang semakin loyal terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisa mean indikator bonus terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram

tergolong sesuai dengan nilai sebesar 4,10 penilaian yang tergolong sesuai dimana menunjukkan bahwa bonus mempunyai kontribusi yang besar dalam produktivitas kerja

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Felicia Veronica ((2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh bonus terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja**

Manulang (2005) dalam Widodo (2018) tunjangan merupakan program pelayanan pekerja untuk membentuk dan memelihara semangat pekerja, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, meningkatkan produktivitas kerja sehingga pekerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya yang akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap produktivitas kerja.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel tunjangan (X3) bernilai positif sebesar 0,183. Artinya setiap peningkatan 1 satuan variabel tunjangan akan meningkatkan produktivitas kerja pada pekerja industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram sebesar 0,183. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung variabel tunjangan (X3) sebesar 1,161 dengan taraf signifikansi 0,252 lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ( $0,252 > 0,05$ ) sehingga diperoleh nilai t hitung < t tabel ( $1,161 < 2.015368$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa tunjangan memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa tunjangan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram. Artinya bahwa semakin searah atau sesuai tunjangan yang diterima oleh pekerja maka semakin baik juga produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap pekerja dalam bekerja begitu juga sebaliknya. Dengan kata lain tunjangan dapat menjadi dasar seseorang semakin loyal terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisa mean indikator tunjangan terhadap produktivitas kerja pada industri kerupuk kulit di Seganteng Kota Mataram tergolong sangat sesuai dengan nilai sebesar 4,41 penilaian yang tergolong sangat sesuai dimana

menunjukkan bahwa tunjangan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam produktivitas kerja

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Futum Hubaib (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan pekerja menerima tunjangan secara berkala, tunjangan akan diberikan kepada pekerja apabila terjadi kejadian tertentu.

### **Simpulan**

- 1 Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,253 dan nilai signifikansi sebesar 2,261 dengan taraf signifikansi 0,029 lebih kecil dari taraf signifikansi 0, Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis pertama “ diterima “
- 2 Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,398 dan nilai signifikansi sebesar 3,904 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis kedua “ diterima “
- 3 Tunjangan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,183 dan nilai signifikansi sebesar 1,161 dengan taraf signifikansi 0,252 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga “ ditolak “

### **Saran**

- 1 Produktivitas Kerja  
 Produktivitas kerja dengan hasil rata-rata untuk indikator kuantitas kerja yaitu 4,15 meskipun berada dalam kategori baik namun indikator ini dengan rata-rata paling rendah sehingga perusahaan perlu meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan agar mencapai target yang diharapkan, dengan meningkatkan produktivitas hal ini tentunya akan berdampak pada penguasaan pasar lebih tinggi serta keuntungan yang berujung pada kemajuan perusahaan dalam memberikan nilai tambah.
- 2 Upah  
 Upah dengan hasil rata-rata untuk indikator kepuasan kerja yaitu 3,96 meskipun berada dalam kategori sesuai namun indikator ini dengan rata-rata paling rendah sehingga perusahaan perlu meningkatkan pemberian upah yang adil dan layak kepada pekerja terhadap suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan agar setiap pekerja

merasa lebih puas terhadap upah yang dibayarkan perusahaan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

### 3 Bonus

Bonus dengan hasil rata-rata untuk indikator lama kerja yaitu 3,67 meskipun berada dalam kategori sesuai namun indikator ini dengan rata-rata paling rendah sehingga perusahaan perlu memberikan sedikit keleluasaan dan kebebasan kepada pekerja agar pekerja tidak jenuh sehingga perusahaan dapat memberikan bonus sesuai dengan kemampuan pekerja seperti tingkat kesulitan dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

### 4 Tunjangan

Tunjangan dengan hasil rata-rata untuk indikator memotivasi dalam bekerja yaitu 4,10 meskipun berada dalam kategori sesuai namun indikator ini dengan rata-rata paling rendah sehingga perusahaan perlu menganalisis lebih lanjut terkait dengan tunjangan yang diberikan sehingga dengan tunjangan tersebut dapat memberikan dukungan dan semangat agar pekerja dapat bekerja dengan maksimal serta pekerja merasa lebih diperhatikan dan mempunyai gairah kerja yang lebih giat.

5 Penelitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh upah, bonus, dan tunjangan terhadap produktivitas kerja. Untuk itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga terdapat informasi terkait hasil penelitian yang dapat menjadi referensi penelitian-penelitian ke depannya dan sebagai acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada masing-masing objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: CV Budi Utama.*
- Andreas, Jimmy., Thomas Sumarsan Goh., Errie Margery. 2020. "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Darmasindo Intikaret Medan." *Jurnal Bisnis Kolega* 6(1): 71–84.
- Bairizki, A. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)." *Pustaka Aksara.*
- Batjo, Nurdin., Dkk. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Aksara Timur.*
- Chaerudin, Ali., Inta Hartaningtyas Rani., Velma Alicia. 2020. "Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi." *Cv Jejak.*
- Gani, Irwan., Siti Amalia. 2018. "Alat Analisis Data." *Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hubaib, Futum. 2019. "Pengaruh Tunjangan, Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara." *Jurnal Dedikasi* 20(1): 12–24.
- Ismawati., Intan Komalasari. 2022. "Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit 1 Sumbawa Besar)." *Jurnal Riset dan Kajian Manajemen* 2(1): 78–89.
- Kurdi, Moh., Dkk. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Tanggerang: Media Sains Indonesia.*
- Larasati, Sri. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Cv Budi Utama.*
- Putra, Agus Pamungkas Rismilia., Ridwan., Cahya Fajar Budi Hartono. 2019. "Pengaruh Upah Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Arya Manggala Contena Semarang." *Jurnal Alpekni* 1(1): 212–19.
- Safiudin, Muhammad. 2021. "Pengaruh Gaji, Insentif, dan Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Satria Bumi Artha Di Probolinggo." *Skripsi. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.*
- Sinambela, Lijak Poltak., Sarton Sinambela. 2019. "Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja." *Depok: Raja Grafindo Persada.*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sugiarti, Fitri. 2018. "Pengaruh Pemahaman Bonus dan Pemahaman Denda Terhadap Kinerja Dengan Preferensi Resiko Sebagai Variabel Moderasi di Widya's Home Study Pusat Surabaya Barat." *Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.*
- Sugiyono. 2020. "Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif, Dan R&D. Edisi Kedua." *Bandung: Alfabeta.*
- Triani, Arissana Yeni. 2016. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja dan Produktivitas Kerja Patung Kayu." *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana*, 5(4), pp: 506-529
- Veronica, Felicia. 2017. "Pengaruh Bonus Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



- Pada Klinik Kecantikan.” *Jurnal AGORA* 5(1).
- Warsopurnomo, Edy. 2020. “Kepemimpinan.”  
*Semarang: PIP Semarang.*
- Widodo, Suparno Eko. 2018. “Manajemen  
Pengembangan Sumber Daya Manusia.”  
*Yogyakarta: Pustaka Belajar.*
- Yusup. 2021. “Sumber Daya Manusia Berbasis  
Kompetensi - Yusup - Buku Google.” *Sumatera  
Selatan: LD Media: 1–164.*