

**PENGARUH UPAH, TUNJANGAN, INSENTIF DAN UMUR TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (STUDI DI PT. CIPTA AGUNG MANIS
KONAWA SELATAN)**

SOBHIKHOTUL MAGFIROH

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut Agama Islam Negeri Kendari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh upah, tunjangan, insentif, dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja yang berada di PT. Cipta Agung Manis Konawe Selatan. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kepustakaan, observasi dan dokumentasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang di jadikan acuan dalam penelitian ini berupa data primer yang terdiri dari pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja, pengaruh tunjangan terhadap produktivitas tenaga kerja, pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja dan pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja yang berada di PT. Cipta Agung Manis Konawe Selatan . hasil dari penelitian ini adalah upah, tunjangan, insentif, dan umur yaitu sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Agung Manis Konawe Selatan.

Kata kunci: upah, tunjangan, insentif, umur, produktivitas..

ABSTRACT

This study aims to describe the effect of wages, support, incentives, and age on labor productivity at PT Cipta Agung Manis South Konawe. Data collection in this study through literature, observation and documentation. This type of research is quantitative. The type of data used as a reference in this study is primary data consisting of the effect of wages on labor productivity, the effect of allowances on labor productivity, the effect of incentives on labor productivity and the effect of age on labor productivity at PT. Cipta Agung Manis South Konawe. The results of this study are wages, allowances, incentives, and age, which both have a significant effect on labor productivity at PT. Cipta Agung Manis South Konawe.

Keywords: wages, allowances, incentives, age, productivity.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor penting dalam penunjang produktivitas tenaga kerja dalam industri PT. Cipta Agung Manis yang memproduksi tepung tapioka. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerjanya. Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja, semakin tinggi pula produktivitas perusahaannya.

Adapun upah, merupakan salah satu hal yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, menurut (Handoko, 1993) Gaji pokok atau upah merupakan sebagai pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Jadi upah yang dimaksud ialah pemberian upah atau gaji yang sesuai dan tidak pernah telat dalam pemberian upah atau gaji pokok terhadap karyawan, karena upah yang diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak, karena produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya.

Pengaruh tunjangan juga merupakan hal yang penting terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Agung Manis, menurut (Moekijat, 1999) tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna meningkatkan produktivitas. Tunjangan yang biasa di terapkan dalam perusahaan Industri PT. Cipta Agung manis Konawe Selatan seperti pada umumnya yaitu seperti pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan kepada para karyawan PT. Cipta Agung Manis konawe selatan menjelang Hari Raya Idul Fitri, guna balas jasa terhadap para pekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dan terhadap perusaahaannya.

Adapun pengaruh insentif juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan

produktivitas tenaga kerja di PT. Cipta Agung Manis, menurut (Mangkunegara, 2002: 89), insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kepuasan kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kepuasan kerja dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Jadi insentif merupakan bentuk motivasi yang diberikan dalam bentuk uang karena kepuasan kerja yang baik, dan pengakuan dari dalam perusahaan tersebut terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawannya, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dan begitu pula peningkatan dalam perusahaan PT. Cipta Agung Manis.

Selain pengaruh upah, tunjangan maupun insentif, umur juga dapat berpengaruh penting dalam hal peningkatan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Adapun

Menurut Firmansyah (2015:45) umur seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kondisi seseorang secara fisik, yang memungkinkan menjadi penentu tingkat produktivitas kerja seseorang. Semakin bertambahnya usia seseorang maka kemampuan dan kekuatan fisik akan berkurang yang menyebabkan produktivitas kerjanya menurun. Jadi bisa dikatakan umur/usia seseorang dapat menggambarkan kemampuan dan kondisi seseorang secara fisik, dan hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan dalam PT. Cipta Agung Manis.

Keberhasilan perusahaan di PT. Cipta Agung Manis ditunjang oleh produktivitas tenaga kerja di dalam industri tersebut. Maka dari itulah mengapa upah, tunjangan, insentif, dan umur dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan, sehingga dapat berpengaruh pula terhadap peningkatan produktivitas dalam PT. Cipta Agung Manis.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka akan dilakukan penelitian tentang pengaruh upah, tunjangan dan insentif terhadap umur dan produktivitas tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif, yaitu mengumpulkan data primer”.

KAJIAN TEORI

Upah

Upah menurut pasal 1 angka 30 UU NO.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU 13/2003), upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau yang telah dan akan dilakukan. Yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja / karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Sehingga pemberian upah / gaji tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitas ketenagakerjaan dalam suatu industri. Adapun indikator teori:

- a. Imbalan
- b. kesepakatan

Tunjangan

Tunjangan Menurut Simamora (2004:47) disamping gaji, kompensasi juga meliputi cakupan tunjangan-tunjangan. Tunjangan karyawan (employee benefit) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Efek utama tipe pada tunjangan kompensasi yaitu menahan karyawan didalam organisasi atas basis jangka panjang. Terdapat sedikit

bukti bahwa variasi sangat besar dari program tambahan yang seering di istilahkan tunjangan perlengkapan, berfungsi memotivasi karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi. Adapun indikator teori:

- a. Tunjangan
- b. Perlindungan

Insentif

Insentif menurut (Mangkunegara, 2002: 89), insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kepuasan kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kepuasan kerja dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Berdasarkan pemaparan diatas insentif merupakan bentuk motivasi yang diberikan dalam bentuk uang karena kepuasan kerja yang baik, dan pengakuan dari dalam organisasi tersebut terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawannya. Adapun indikator teori:

- a. Motivasi
- b. Kepuasan kerja

Umur

Menurut Elisabeth dalam Wawan dan Dewi (2010) usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Semakin cukup umur,tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Umur karyawan sangat menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Pada umumnya, karyawan yang berumur tua mempunyai tenaga kerja fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur masih terbilang muda akan mempunyai tenaga yang/ fisik yang kuat pula. Adapun indikator teori:

- a. Produktiv dalam bekerja

b. Fisik yang kuat

Produktivitas kerja

Produktivitas menurut (Hasibuan dalam Busro, 2018: 340), produktivitas merupakan perbandingan antara Output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Adapun indikator teori:

- a. Meningkatkan efisiensi
- b. Peningkatan keterampilan

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu berjumlah 209 pekerja di PT. Cipta Agung Manis Konawe Selatan, dimana terdiri dari 25 karyawan staff dan 184 karyawan non staf. Berdasarkan rumus slovin, maka sampel yang diperoleh sebanyak 100 responden.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan beberapa sumber data yaitu:

1. Kepustakaan
2. Observasi
3. Dokumentasi
4. Kuesioner (metode angket)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik parametrik. Statistik parametrik merupakan metode yang digunakan untuk menguji data yang mendekati atau mendistribusi normal (Arifin, 2008:103). Selanjutnya analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data yang dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi berganda, analisis jalur dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Koefisien Determinan (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,723	,711	2,158

a. Predictors: (Constant), UMUR, UPAH, INSENTIF, TUNJANGAN

Sumber: diolah pada Desember 2023

Berdasarkan hasil olah data regresi di atas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 0,711 artinya 71,1% (persen) variasi dari semua variabel bebas (upah, tunjangan, insentif dan umur) dapat menerangkan variabel tak bebas (produktivitas), sedangkan sisanya sebesar 28,9 % (persen) diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pengujian koefisien regresi bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) baik secara bersama-sama (dengan Uji F) maupun secara individual (dengan Uji t).

Uji T

Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T hitung	>/<	T tabel	Nilai sig.	α
Upah terhadap insentif	10,098	>	1,985	0,000	0,05
Tunjangan terhadap Insentif	11,183	>	1,985	0,000	0,05
Insentif terhadap Umur	9,475	>	1,985	0,000	0,05
Insentif terhadap Produktivitas	11,178	>	1,985	0,000	0,05
Upah Terhadap Umur	8,193	>	1,985	0,000	0,05
Upah terhadap produktivitas	9,168	>	1,985	0,000	0,05
Tunjangan terhadap umur	8,694	>	1,985	0,000	0,05
Tunjangan terhadap Produktivitas	13,008	>	1,985	0,000	0,05
Umur terhadap Produktivitas	10,398	>	1,985	0,000	0,05

1. variabel upah terhadap variabel insentif

Variabel Upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel insentif untuk para karyawan yang bekerja. Hal ini terlihat dari signifikansi variabel upah yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = 1,985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,098 > 1,985$), maka H_0

ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi upah berpengaruh signifikan terhadap insentif untuk para karyawan yang bekerja.

2. variabel Tunjangan terhadap variabel Insentif

Variabel Tunjangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel insentif untuk para karyawan yang bekerja. Hal ini terlihat dari signifikansi variabel tunjangan yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = 1,985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,183 > 1,985$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi tunjangan berpengaruh signifikan terhadap insentif untuk para karyawan yang bekerja.

3. variabel Insentif terhadap variabel Umur

Variabel insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel umur untuk para karyawan yang bekerja. Hal ini terlihat dari signifikansi variabel insentif yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = 1,985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,475 > 1,985$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel umur.

4. variabel Insentif terhadap variabel Produktivitas

Variabel insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas. Hal ini terlihat dari signifikansi variabel insentif yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = 1,985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,178 > 1,985$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

5. variabel Upah terhadap variabel Umur

Variabel upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel umur. Hal ini terlihat dari signifikansi variabel upah yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = 1,985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,193 > 1,985$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi upah berpengaruh signifikan terhadap variabel umur.

6. variabel Upah terhadap variabel Produktivitas

Variabel upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas. Hal ini terlihat dari signifikansi variabel upah yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = 1,985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,168 > 1,985$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi upah berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

7. variabel Tunjangan terhadap variabel Umur

Variabel tunjangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel umur. Hal ini terlihat dari signifikansi variabel tunjangan yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = 1,985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,694 > 1,985$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi tunjangan berpengaruh signifikan terhadap variabel umur.

8. variabel Tunjangan terhadap variabel Produktivitas

Variabel tunjangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas. Hal ini terlihat dari signifikansi variabel tunjangan yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = 1,985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13,008 > 1,985$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi tunjangan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

9. variabel Umur terhadap variabel Produktivitas

Variabel umur berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas. Hal ini terlihat dari signifikansi variabel umur yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = 1,985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,398 > 1,985$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi umur berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

Uji F

Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	1155,4	4	288,843	62,023	,000 ^b
1	442,42	95	4,657		
	1597,8	99			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), UMUR, UPAH, INSENTIF, TUNJANGAN

Sumber : Data diolah dilapangan, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 62,023 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,09, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $61,952 > 3,09$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa upah, tunjangan, insentif dan umur dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

KESIMPULAN

1. Pengaruh variabel upah terhadap variabel insentif

hasil analisis jalur menunjukkan variabel upah memiliki koefisien regresi sebesar 0,005 memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel upah dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel insentif. hasil uji T mendapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,098 > 1,985$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sehingga hipotesis yang berbunyi upah berpengaruh secara signifikan terhadap insentif. diterimanaya kedua hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah dapat mempengaruhi pemberian insentif di PT. Cipta Agung Manis Konawe Selatan.

$X_1 \rightarrow X_3$: Sig.

2. Pengaruh variabel tunjangan terhadap variabel Insentif

hasil analisis jalur menunjukkan variabel Tunjangan memiliki koefisien regresi sebesar 0,000 memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel insentif. hasil uji T mendapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,183 > 1,985$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap insentif. diterimanaya kedua hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tunjangan dapat mempengaruhi pemberian insentif di PT. Cipta Agung Manis Konawe Selatan.

$X_2 \rightarrow X_3$: Sig.

3. Pengaruh variabel insentif terhadap umur

hasil analisis jalur menunjukkan variabel insentif memiliki koefisien regresi sebesar 0,000 memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel umur. hasil uji T mendapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,475 > 1,985$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi insentif berpengaruh secara signifikan terhadap umur. diterimanaya kedua hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi

umur karyawan di PT. Cipta Agung Manis Konawe Selatan.

$$X_3 \rightarrow Y_1: \text{Sig.}$$

4. Pengaruh variabel insentif terhadap variabel produktivitas

hasil analisis jalur menunjukkan variabel insentif memiliki koefisien regresi sebesar 0,011 memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas. hasil uji T mendapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,178 > 1,985$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. diterimanya kedua hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di PT. Cipta Agung Manis Konawe Selatan.

$$X_3 \rightarrow Y_2: \text{Sig.}$$

5. Pengaruh variabel upah terhadap variabel umur melalui variabel insentif

hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung yang diberikan variabel upah terhadap variabel umur yaitu sebesar 0,173, sedangkan pengaruh tidak langsung upah melalui variabel insentif terhadap variabel upah adalah perkalian antara nilai beta variabel upah terhadap variabel insentif dengan nilai insentif terhadap variabel umur, yaitu : $0,314 \times 0,407 = 0,127$, maka pengaruh total yang diberikan oleh variabel upah terhadap variabel umur adalah pengaruh berlangsung di tambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,173 + 0,127 = 0,3$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung

variabel upah melalui variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel umur.

$$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_1: \text{Sig.}$$

6. Pengaruh tunjangan terhadap produktivitas melalui variabel insentif

hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung yang diberikan variabel tunjangan terhadap variabel produktivitas yaitu sebesar 0,479, sedangkan pengaruh tidak langsung tunjangan melalui variabel insentif terhadap variabel produktivitas adalah perkalian antara nilai beta variabel tunjangan terhadap variabel insentif dengan nilai insentif terhadap variabel produktivitas, yaitu : $0,495 \times 0,235 = 0,116$, maka pengaruh total yang diberikan oleh variabel tunjangan terhadap variabel produktivitas adalah pengaruh berlangsung di tambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,479 + 0,116 = 0,595$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel tunjangan melalui variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas.

$$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y_2: \text{Sig.}$$

7. Pengaruh variabel upah terhadap variabel umur

hasil analisis jalur menunjukkan variabel insentif memiliki koefisien regresi sebesar 0,165 memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel upah secara langsung tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel umur. hasil uji T mendapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,193 > 1,985$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi variabel upah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel umur.

$X_1 \rightarrow Y_1$: Sig.

8. Pengaruh variabel upah terhadap variabel produktivitas

hasil analisis jalur menunjukkan variabel upah memiliki koefisien regresi sebesar 0,572 memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel upah secara langsung tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas. hasil uji T mendapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,168 > 1,985$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

$X_1 \rightarrow Y_2$: Sig.

9. pengaruh variabel tunjangan terhadap variabel umur

hasil analisis jalur menunjukkan variabel tunjangan memiliki koefisien regresi sebesar 0,101 memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan secara langsung tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel umur. hasil uji T mendapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,694 > 1,985$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi variabel tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel umur.

$X_2 \rightarrow Y_1$: Sig.

10. pengaruh variabel tunjangan terhadap variabel produktivitas

hasil analisis jalur menunjukkan variabel tunjangan memiliki koefisien regresi sebesar 0,000 memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas. hasil uji T mendapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13,008 > 1,985$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang

berbunyi tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas. diterimanaya kedua hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di PT. Cipta Agung Manis Konawe Selatan.

$X_2 \rightarrow Y_2$: Sig.

11. pengaruh variabel umur terhadap variabel produktivitas

hasil analisis jalur menunjukkan variabel umur memiliki koefisien regresi sebesar 0,001 memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel umur dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas. hasil uji T mendapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,398 > 1,985$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi variabel umur dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas. diterimanaya kedua hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel umur dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di PT. Cipta Agung Manis Konawe Selatan.

$Y_1 \rightarrow Y_2$: Sig.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. Wawan dan Dewi, 2010, Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia, Yogyakarta : Nuha Medika.
- Arifin, Zaenal. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan. Surabaya : Lentera Cendikia.
- Asmaida dan Ramos Manik. 2021. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

- Produktivitas Kerja Karyaan Pemanen Kelapa Sawit pada PT. Kaswari Unggul di Desa Rantau Karya Kecamatan Geragai Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal MeA (Media Agribisnis) : Media Komunikasi Hail Penelitian Bidang Ilmu Agribisnis*. 6 (1, April 2021).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Elbandiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Cetakan 15, BPFE, Yogyakarta.
- Gundo, G., & Norawati, A. (2016). Strategi Pengembangan Usaha Pembuatan Tepung Tapioka Pada Kelompok Tani Basamtasa Kecamatan Insana Barat. *Agr imor*, 1(2502), 46–48.
- Hermawati, E. (2016). Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Royal Korindah Purbalingga. 8, 1–108.
- Sulaeman Ardika. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Hernandi, Yodie dan Jane Sekarsari Tamtana. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat. *JMTS : Jurnal Mitra Teknik Sipil*. Vol. 3, No 2, Mei 2020: Hal. 299-312.
- Jisal, Muhammad. 2019. Pengaruh Faktor Umur, Lama Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tenun Sutera di Desa Pakkanna, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo. Skripsi, Paloppo: Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Paloppo. September 2019.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Lina, Henri Yuliamir, Ray Octavian, Bima Prahar Adilase dan Edypriyanto. 2021. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Woory Sukses Apparel). *Jurnal SEMNASTEKMU: Sminar Nasional Teknologi dan Multi Disiplin Ilmu*. Vol. 1, No. 1, Desember 2021.
- Mardalis. 2006. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Mukti, Moch. Hazin dan Dedy Asmaroni. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Sistem Pemberian Upah Borongan di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang). *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur dan Fasilitas*. Vol. 4, No. 1, Januari 2020.
- Normalitasari, L. (2012). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Industri Kreatif Kerajinan Batik Kayu di Kec Krebet Bantul Provinsi DIY. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.
- Pramono, Tommi Setyo. 2020. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal, Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 1, Isue 6, Juli 2020.
- Prastiawan, Aris. 2019. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT. Lonsum (Studi Kasus :PT. Lonsum Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara). Skripsi, Sumatra Utara:Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian

- Universitas Muhammadiyah
Sumatra Utara. 2019.
- Putri, Andini Utari. 2020. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pda Usaha Roti Donat Eve Bakery di Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. Vol. 11 No. 01, Juli 01 2020.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sitio, Vera Silvia Saragi. 2021. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Panin Dubai Syari'ah, TBK JABODETABEK Selama Masa Pandemi Kovid 19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol. 11, No. 2 Juni 2021.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta. Kencana.
- Ulber, Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Zullaikha, Tri Wulandari. 2019. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu. Skripsi, Pekanbaru: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru. April 2019.
- Alwahidin, Jufra, A., Mulu, B., & Mulu, B. (2023). A new economic perspective: Understanding the impact of digital financial inclusion on Indonesian households consumption. *Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan*, 26(2), 333–360.
- Insawan, H., Abdulhanaa, Karyono, O., & Farida, I. (2022). The COVID-19 pandemic and its impact on the yields of sharia stock business portfolio in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 7(6), Article e0941. <https://doi.org/10.26668/businessrevi>

- Insawan, H., Rahman, M., & Anhusadar, L. O. (2020). Comparative analysis of syariah bank in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4), 1457–1463.
- Kamaruddin, Misbahuddin, Sarib, S., & Darlis, S. (2023). Cultural-based deviance on Islamic law; Zakat Tekke Wale' spending in Basala, Konawe, Southeast Sulawesi, Indonesia. *Al-Ihkam: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial*, 18(2), 568–590.
- Maguni, W., Rum, J., Sofhian, & Hadi, M. (2023). Investigation of the effect of organizational ambidexterity and innovation capability on supply chain performance: An empirical study of Indonesian MSMEs. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(7), Article e01050. <https://doi.org/10.1016/j.jlsd.2023.e01050>
- Muhdar, H. M., Maguni, W., Muhtar, M., Bakri, B., Rahma, S. T., & Junaedi, I. W. R. (2022). The impact of leadership and employee satisfaction on the performance of vocational college lecturers in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 895346. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.895346>
- Nawas, K. A., Amir, A. M., Syariati, A., & Gunawan, F. (2023). Faking the Arabic imagination till we make it: Language and symbol representation in the Indonesian e-commerce. *Theory and Practice in Language Studies*, 13(4), 994–1005. <https://doi.org/10.17507/tpls.1304.23>
- Rahman, M., Palilati, A., Samdin, Insawan, H., Hadisi, L., Yusuf, Putera, A., Syaifuddin, D. T., & Kamaluddin, M. (2024). Impactful Contributions: Sharia Banks in Advancing Agricultural and Agribusiness Development, Empowering MSMEs and Enhancing Human Resources Management. *Journal of Global Innovations in Agricultural Sciences*,

12(2), 503-522.
<https://doi.org/10.22194/JGIAS/24.1>
328