

## Implementasi Sistem Upah dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Pengajar DI LPK Akira Gakuin

Frety Sabina Anggreani \*<sup>1</sup>  
Yusuf Suhendri <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

\*e-mail: [Sabinafrety@gmail.com](mailto:Sabinafrety@gmail.com)

### Abstrak

LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) Akira Gakuin Karawang adalah sebuah lembaga pelatihan kerja yang berlokasi di Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana implementasi sistem pengupahan dan juga dampaknya terhadap kesejahteraan pengajar. Sistem pengupahan yang adil dan transparan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kualitas pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan guru, termasuk gaji pokok dan tunjangan, sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan komitmen mereka dalam mendidik. Selain itu, penetapan upah minimum yang sesuai dengan kondisi ekonomi lokal juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga pengajar. Metode analisis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas, sampel yang diambil adalah Pengajar di LPK Akira Gakuin dengan pengambilan sampel secara sampling sebanyak 30 responden, teknik analisis data penelitian menggunakan regresi linier. Hasil penelitian Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel sistem upah dalam konteks penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sistem Upah memiliki potensi untuk memengaruhi Kesejahteraan Pengajar secara positif. Dengan melakukan sistem Upah Yang Baik, dapat meningkatkan minat dan keinginan Pengajar untuk memiliki motivasi atau semangat dalam mengajar.

**Kata kunci :** Sistem Pengupahan, dan Kesejahteraan Pengajar

### Abstract

LPK (Job Training Institute) Akira Gakuin Karawang is a job training institution located in Karawang. This study aims to determine how the implementation of the paring system and its impact on teachers. A fair and transparent wage system is expected to increase motivation and quality of education. Research shows that teacher welfare, including basic salary and allowances, greatly influences their work enthusiasm and commitment to educating. In addition, setting a minimum wage that is in accordance with local economic conditions is also an important factor in improving the welfare of teaching staff. The analysis method of this study uses a quantitative causality approach, the sample taken is Teachers at LPK Akira Gakuin with a sampling of 30 respondents, the data analysis technique uses linear regression. Research Results Based on the analysis of the results of the wage system variables in the context of this study, it can be concluded that the Wage system has the potential to positively influence Teacher Welfare. By implementing a Good Wage System, it can increase the interest and desire of Teachers to have motivation or enthusiasm in teaching.

**Keywords:** Wage System, and Teacher Welfare

### PENDAHULUAN

Sistem upah yang adil dan layak merupakan salah satu bagian yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan pengajar. (Kelejan et al., 1918) Pada LPK Akira gakuin merupakan tempat Pendidikan Bahasa Jepang yang dimana lpk tersebut berkerjasama dengan pihak perusahaan Jepang untuk mempekerjakan mereka di negara Jepang. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas dan menguasai kemampuan berbahasa Jepang pengajar juga memiliki andil dalam hal tersebut, pengajar yang baik dapat berpengaruh untuk kualitas murid-muridnya (Pattiwael et al., 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana Pengajar yang merasa terpenuhi kebutuhan finansialnya cenderung memiliki motivasi dan produktivitas kerja yang lebih tinggi. (Harsono, 2017) Dalam konteks ini, pendekatan kausalitas kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dengan mengambil sampel sebanyak 30 responden yang merupakan pengajar di LPK Akira gakuin dengan melalui metode sampling, penelitian ini berusaha memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai

sistem pengupahan kepada pengajar LPK . Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier, yang memungkinkan untuk mengidentifikasi sejauh mana masing-masing variable independen (Sistem Pengupahan) berkontribusi terhadap variabel dependen (Kesejahteraan Pengajar) (Agama Islam Al Khairat Pamekasan et al., n.d.-a).

Popularitas LPK Akira Gakuin yang meningkat dengan cepat mencerminkan keberhasilan Pengajar dalam mendidik murid-murid. Sistem Upah yang mungkin bisa menjadi motivasi para pengajar untuk menciptakan Murid yang berkualitas (Dhobith UIN Sunan Kalijaga, n.d.). Dengan LPK Akira Gakuin berhasil memperkenalkan Muridnya ke Pihak perusahaan jepang untuk memperkerjakan mereka dengan layak, memastikan bahwa setiap murid dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan di negri Sakura (Agama Islam Al Khairat Pamekasan et al., n.d.-b).

**METODE**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas, pendekatan secara ilmiah dengan melihat sesuatu konkrit yang dapat di klasifikasikan merupakan pendekatan kuantitatif kausalitas itu sendiri. (Ghozali, 2018), variabel dependen pada pada penelitian ini adalah Kesejahteraan bagi Pengajar di LPK Akira Gakuin, dan variabel independenya adalah sistem pengupahan, Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik kuisisioner/angket. Data sekunder data yang diambil dari media elektronik. Menurut (DM, 2022) populasi merupakan objek dan subjek dalam peneliti, Sampel dalam penelitian ini adalah Pengajar/guru di LPK Akira Gakuin dengan menggunakan metode sampling. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan data dari hasil kuesioner yang telah didapatkan dari responden kemudian peneliti melakukan uji variabel. Pengujian penelitian tersebut ialah uji validitas dan reliabilitas. Tujuannya agar kuesioner yang telah disusun memiliki konsistensi ukuran (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner penelitian tersebut, kuesioner yang dibuat dalam pernyataan atau pertanyaannya valid maka bisa menjadi ukuran yang bagus pada koesioner penelitian tersebut (Ghozali, 2018). Uji reabilitas yaitu pengukuran pada koesioner yang salah satu indikator dari variabel. Setiap jawaban Responden dalam kuesioner terdapat konsistensi juga stabilitas secara periodik maka dapat dibuat simpulan bahwa jawaban setiap pertanyaan koesioner reliabel. Uji asumsi klasik atau uji kelayakan model iyalah uji sebelum ketahap uji model regresi. Pengujian yang digunakan uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu menggunakan tiga uji diantaranya uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Setelah pengujian kelayakan model regresi sudah berhasil maka selanjutnya akan dilakukan pengujian model regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, yang di dalamnya ada uji koefisien determinan, koefisien kolerasi, uji simultan, dan uji hipotesis parsial pada penelitian, serta model persamaan regresi seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

keterangan:

X1 = iystem Pengupahan

Y = Kesejahteraan Pengajar

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Hasil Uji Intrumen Penelitian Validitas**

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel Item	R hitung Cronbach's	R Tabel Nilai Kritis	Keterangan
X1.1	0.823	0.361	VALID
X1.2	0.918	0.361	VALID
X1.3	0.751	0.361	VALID

X1.4	0.876	0.361	VALID
X1.5	0.746	0.361	VALID
X1.6	0.750	0.361	VALID
X1.7	0.754	0.361	VALID
X1.8	0.830	0.361	VALID
X1.9	0.621	0.361	VALID
X1.10	0.662	0.361	VALID
Y1.1	0.694	0.361	VALID
Y1.2	0.824	0.361	VALID
Y1.3	0.686	0.361	VALID
Y1.4	0.819	0.361	VALID
Y1.5	0.812	0.361	VALID
Y1.6	0.904	0.361	VALID
Y1.7	0.625	0.361	VALID
Y1.8	0.614	0.361	VALID
Y1.9	0.509	0.361	VALID
Y1.10	0.553	0.361	VALID

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Informasi pada tabel 1 adalah hasil pengujian validitas dari setiap pertanyaan kepada setiap variabel penelitian. nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan batas nilai kritis atau R- Hitung sebesar 0.361, dan dapat dilihat nilai sistem pengupahan dan kesejahteraan pengajar keseluruhan nilai kritisnya diatas batas nilai kritis 0.361, maka keseluruhan variabel penelitian dapat dikatakan Valid.

**Hasil Uji Intrumen Penelitian Reabilitas**

**Table 2.** Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Sistem Upah (X1)	0,926	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60 dinyatakan <i>Reliabel</i>	Reliabel
Kesejahteraan Pengajar (Y1)	0,890		Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Dari hasil pengujian di atas, variabel Sistem Pengupahan (X1) mendapatkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,926, dan Kesejahteraan Pengajar (Y) mencapai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890. Seluruh angka ini melebihi batas minimum kriteria 0,60 yang telah ditetapkan, maka kedua variabel tersebut dapat dinyatakan memiliki keandalan yang baik.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Hasil Uji Normalitas Data**

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.17389109
Most Extreme Differences	Absolute	,200

	Positive	,160
	Negative	-,200
Test Statistic		,200
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Informasi dari tabel 3 adalah hasil pengujian normalitas data pada penelitian, nilai signifikansi yang terdapat pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.003. maka demikian dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.003 > nilai alpha 5% (0.05), sehingga variabel sistem Pengupahan yang diteliti berdistribusi normalisasi data dan juga dapat diteruskan ketahap uji berikutnya.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem pengupahan	1.000	1,000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Pengajar

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 4 diatas merupakan hasil uji multikolinearitas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa nilai VIF < 10.00 dari batas ukuran, dan nilai pada *tolerance* keseluruhan variabel independen *Sistem Pengupahan* lebih besar dari pada tingkat signifikansi 0.10. dari hasil tersebut dapat di buat kesimpulan bahwa variabel bebas pada penelitian tidak terindikasi gejala multikolinearitas, dan dapat diteruskan ketahap uji berikutnya.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,137	3,594		3,655	,001
	Sistem Upah	,706	,085	,842	8,257	,001

a. Dependent Variable: RES2

Sumber ; Diolah Peneliti (2025)

Informasi dari tabel 5 merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel *Sistem Upah* (0.001), memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari standar alpha 5% atau 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dan dapat diteruskan ketahap uji berikutnya.

**Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 6.** Uji Koefisien determinasi

Model Summary
---------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 <sup>a</sup>	,709	,698	2,541
a. Predictors: (Constant), Sistem Pengupahan				

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Informasi dari tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Sistem Upah terhadap Kesejahteraan Pengajar mendapatkan nilai A R Square sebesar 0.842 atau 84,2% di dapatkan oleh variabel-variabel bebas tersebut, hingga tersisa persentase 15.8% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Hasil Uji F (Simultan)**

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440,468	1	440,462	68,174	,001 <sup>b</sup>
	Residual	180,904	28	6,461		
	Total	621,367	29			
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Pengajar						
b. Predictors: (Constant), Sistem Pengupahan						

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Menurut data yang terdapat pada tabel 7 di atas, hasil dari uji-F (simultan) untuk variabel independen Sistem Pengupahan (X1), menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kesejahteraan Pengajar. Informasi ini dilihat dari nilai F-hitung sebesar 68,174 dan nilai F-tabel sebesar 2,920., dan tingkat signifikansinya adalah 0.001. Dari data itu, dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung melebihi nilai F-tabel (68,174 > 2.920), dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Dengan demikian, ini menjelaskan bahwa secara bersamaan, model regresi dari variabel independen berpengaruh pada Variabel dependen.

**Hasil Uji t (Parsial)**

**Tabel 8. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,456	4,758		3,458	,002
	Sistem pengupahan	,639	,109	,794	5,841	,001
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Pengajar						

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

pada tabel 8 dapat dibuatkan model persamaan regresi linier berganda pada kolom B (*Unstandardized Coefficients*). Sehingga model persamaan regresi hasil dari penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = -16,456 + 0,639X_1 + e$$

## Pembahasan

### Pengaruh Variabel Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Pengajar

hasil analisis regresi yang dilampirkan, dapat dilihat bahwa variabel Sistem Upah memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kesejahteraan Pengajar. Pada Koefisien Regresi, variabel sistem Upah memiliki nilai yang positif signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Ini menjelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel sistem upah dan variabel Kesejahteraan Pengajar. Kemudian di Koefisien Standar (Beta), sistem Upah dalam model regresi menunjukkan seberapa besar perubahan standar dalam Kesejahteraan Pengajar yang diharapkan dengan satu satuan perubahan standar dalam sistem upah, ketika faktor-faktor lainnya tetap konstan. Lalu pada T-statistic, sistem upah dalam model regresi menunjukkan seberapa jauh koefisien regresi berbeda dari nol dalam satuan standar. Dalam hal ini, nilai t-statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk sistem upah signifikan secara statistika. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penelitian dari (Dhobith UIN Sunan Kalijaga, n.d.) dan (Pattiwael et al., 2017) bahwa variabel sistem upah berpengaruh pada kesejahteraan pegawai .

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel independen Sistem Upah terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah public kuantitatif, dengan populasi penelitian yang merupakan pengajara/guru di LPk Akira gakuin dengan sampling 30 responden melalui kuesioner penelitian. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel sistem upah dalam konteks penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sistem Upah memiliki potensi untuk memengaruhi Kesejahteraan Pengajar secara positif. Dengan melakukansistem Upah Yang Baik , dapat meningkatkan minat dan keinginan Pengajar untuk memiliki motivasi atau semangat dalam mengajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agama Islam Al Khairat Pamekasan, I., Yani, D., & Kalimatul Jannah, I. (n.d.-a). *NGEJHÁ Jurnal Pengabdian Masyarakat SISTEM KOMPENSASI DALAM MENJAMIN KESEJAHTERAAN GURU HONORER SALAH SATU SEKOLAH DASAR NEGERI DI MOJOKERTO*.
- Agama Islam Al Khairat Pamekasan, I., Yani, D., & Kalimatul Jannah, I. (n.d.-b). *NGEJHÁ Jurnal Pengabdian Masyarakat SISTEM KOMPENSASI DALAM MENJAMIN KESEJAHTERAAN GURU HONORER SALAH SATU SEKOLAH DASAR NEGERI DI MOJOKERTO*.
- Dhobith UIN Sunan Kalijaga, A. (n.d.). *HIDUP GURU HONORER DI INDONESIA*. 7(1), 2024. <https://radarkediri.jawapos.com/pendidikan/06/10/20>
- DM, G. (2022). *Gujarati: basic econometrics*. McGraw-hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harsono, S. (2017). *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen dan Implikasinya pada Kesejahteraan Dosen Perguruan Tinggi Maritim*. 5(1), 14–24.
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. K., & Tawas, H. N. (1918). Pengaruh Perencanaan ..... *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Pattiwael, A. P., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2017). Penerapan Sistem Pengupahan..... 1520. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1520–1531. <http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-upah-teori-sistem-definisi.html?m=1>