

PENGARUH UPAH KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA TOKO CLASSIC
DALAM PERSPEKTIF ISLAM



Oleh:

M. Riskiansyah

NIM: 13190153

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PALEMBANG
2017**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Riskiansyah

NIM : 13190153

Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Upah Karyawan Bagian Lapangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Classic Bread (Menggunakan Pendekatan Upah menurut Islam)” secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, April 2017

Saya yang Menyatakan

M. Riskiansyah

Nim: 13190153

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh upah terhadap kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini sebanyak 13 orang responden yang merupakan para karyawan di toko *Classic Bread*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, dengan menggunakan sumber data primer. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, tergolong sebagai penelitian asosiatif atau hubungan, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan sebab akibat.

Hasil dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Sampe*. Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas person correlation dan uji reabilitas menggunakan *Cronback Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, penelitian menggunakan uji R^2 yang disesuaikan, uji f dan uji t.

Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa variable upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikasi sebesar 0,002.

Kata kunci : Upah, Kinerja karyawan

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atas
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawah
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	z dengan titik di atas
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawah
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawah
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawah
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawah
ع	`Ain	`	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (tasydid) ditulis rangkap

Contoh:

ةمدقم : muqaddimah

ةنيدملا ةروملا : al- madī nah al- munawwarah

C. Ta>` Marbûthah *di akhir kata*

1. Bila dimatikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

بِعِبَادَةٍ : ditulis *bi 'ibâdah*.

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulis t

بِعِبَادَتِ رَبِّهِ : ditulis *bi 'ibâdat_t rabbih*.

D. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اِي) = ay
- b. (ي --) = îy
- c. (اُو) = aw
- d. (و --) = ûw

3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = a>
- b. (ي---) = i>
- c. (و---) = u>

E. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمْد“ ditulis *al-ĥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: ”النمل“ ditulis *al-naml*

F. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

G. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

H. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
hal.	=	halaman
Swt.	=	<i>subĥânahu wa ta‘âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh ‘alaih wa sallam</i>
QS	=	al-Qur`ân Surat
HR	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

I. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat memenuhi syarat kelulusan alih program studi S1 Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Upah Karyawan Bagian Lapangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Classic Bread (Menggunakan Pendekatan Upah menurut Islam)”**. Sholawat ma'a salam semoga tetap tercurahkan pada junjungan umat, Rasulullah saw. beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang mengikuti jejaknya yang selalu istiqomah di jalan-Nya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari keterbatasan kemampuan sebagai seorang peneliti yang masih pemula, yang tidak akan berhasil menyelesaikan skripsi ini tanpa bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang membantu. Karena itu pada kesempatan ini izinkan penulis menghaturkan segenap ucapan terimakasih yang tiada batas kepada

1. Terima kasih, sembah dan sujud pada Allah SWT yang masih dikasih kesehatan, kewarasan, dan kekuatan yang telah membantu saya sehingga bias menyelesaikan skripsi dan memperoleh gelar sarjana.

2. Terima kasih juga kepada *true leader* kita Rasulullah Muhammad SAW, yang membawa manusia dari alam gelap gulita menuju alam yang terang benderang seperti saat ini.
3. Ibu dan Ayah yang saya sayangi dan kagumi, yang tiada henti untuk memberikan motivasi baik materi maupun moral disetiap saat sehingga saya bias menyelesaikan study seperti sekarang ini dan bias memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.
4. Untuk pimpinan Classic Bread Bapak Mori Junaidi SH dan Ibu Erva Ersyh SE yang juga menjadi bos selama 5 tahun saya sebagai sales roti, untuk mengizinkan meneliti diusaha mereka dan juga para teman teman sales lainnya kak Hendri, kak Ivan, kak Herman, Bang Arif, Yobha dan lainnya yang membantu melancarkan skripsi ini.
5. Prof. Drs. H. M. Sirozi M.A.Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
6. Dr. Qadariah Barkah, M.Hi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang.
7. Titin Hartini SE., M.Si selaku ketua Jurusan studi Ekonomi Islam fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Mismiwati SE., M.Hi selaku sekretaris Jurusan studi Ekonomi Islam fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
9. Ibu Ritawati SE., MHi yang banyak memberikan waktu, untuk kontribusi tenaga dan pikirannya, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai

10. Ibu Iceu Sri Gustiana SE., M.M, yang banyak memberikan waktu, untuk kontribusi tenaga dan pikirannya, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai
11. Untuk saudaraku kak Ipal, kak Rian, kak Reza, Ipik, Novi dan Nova yang memberikan saya semangat dorongan untuk terus maju berjuang demi sebuah kesuksesan.
12. Untuk keluargaku, cek Lin, Cicik, Ojan, mangcik Husni, om Yanto, cak, Jujuk, Ema, Cek Iip, dan semuanya yang telah membantu memberikan sumbangsih moril maupun semangat.
13. Untuk para Ahabab, guru-guru, dosen-dosen dan ustadz saya yang secara tidak langsung memberikan energy positif melancarkan skripsi ini.
14. Untuk Dream Theater, Slank, Guns N Roses, Metalicca, Led Zeppelin, Deadsquad, Black Sabbath, Andra and The Backbone, AC/DC, Mudi Taylor, /rif, Jamrud, Radja, Seringai, Burgerkill, The Beatles, atas karya mereka menemani saya dalam proses pembuatan skripsi.
15. Untuk Kampus B tercinta, dan para member tetap, Julkujul, Jul junior, Dicki, Kent, Arip, Sogik, Kevin, Adel, Nita, Jaya *Production* dan Tee yang memberikan semangat untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Teman-teman Eki 4 *Squad* 2013, Irma, Ivo, Jete, Rang, Jupe, Kemas, Cik Ucik, Linggar, Lilik, Lindra Baiz, Robby, Saed, Iqbal, Bo'am, Awan, Andre lor, Ali, Agus, Ijal, Mario, Emet, Ica, Seli, dan Masayu yang sudah menemani hari-hari dari semester 1 hingga sekarang dengan penuh asik.

17. Teman-teman dan adik adik di kampus UIN Raden Fatah Palembang atas waktunya untuk menemani saya di kala saya bosan, sulit, dan susah menjadi suatu keceriaan yang tiada habisnya.
18. Teman-teman KKN kelompok 34, Elmizah, SE., Tri Wulandari, Sogik, Yesi, Yuk Roudho terima kasih atas sumbangsih ilmunya.
19. Dan semua pihak yang belum disebut diatas, terima kasih atas segala bantuan selama proses penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua dengan pahala dan berkah tiada habisnya. Dalam penulisan ini tentu masih banyak kekurangan di sana sini. Kritik dan saran membangun dari rekan-rekan pembaca sekalian sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap, semoga serpihan kecil ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bernilai ibadah di sisi Allah Swt. Aamiin...

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatu.

Palembang, April 2017
Penulis

M. Riskiansyah
NIM 13190153

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
ABSTRAK	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	xii
A. Latar Belakang Masalah	xii
B. Rumusan Masalah	xviii
C. Batasan Masalah	xviii
D. Tujuan	xviii
E. Kontribusi Penelitian	xix
F. Sistematika Penulisan	xx
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	xxii
A. Landasan Teori	xxii
1. Upah karyawan	xxii
2. Kinerja Karyawan	xxviii
B. Penelitian Dahulu	xxxiii
C. Hipotesis	xlii
D. Kerangka Pemikiran	xlii
BAB III METODE PENELITIAN	xliv
A. Ruang Lingkup Penelitian	xliv
B. Metode Penelitian	xliv
1. Jenis Penelitian	xliv
2. Tempat Penelitian	xlv
3. Metode pengumpulan data	xlv
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	li

A. Hasil Uji instrument Penelitian.....	li
1. Hasil Uji Statistik Deskriptif	li
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	lv
3. Hasil Uji Reliabilitas Data	lvii
4. Hasil Uji Asumsi klasik.....	lviii
B. Pembahasan	lx
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	lxii
A. Kesimpulan.....	lxii
B. Saran.....	lxii
DAFTAR PUSTAKA	lxiv
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	lxv

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia modal dan teknologi menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumber daya manusia, modal dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang. Sebaliknya, pola itu bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif dari semua sumber-sumber ekonomi. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisator dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin.¹

Manusia dituntut untuk bersungguh-sungguh untuk kepentingan pribadinya dengan tidak merugikan orang lain. Ia boleh mencari rezeki dan mendapatkan sesuatu yang dicarinya ia mendapat manfaat dari orang lain dan sebaliknya memberi manfaat kepada mereka. Untuk memperoleh rezeki atau nafkah banyak cara dan jalan yang dapat ditempuh, tentunya dengan cara yang benar dan halal, salah satu diantaranya ialah bekerja menyuguhkan kepandaian dan tenaga, menjadi seorang karyawan atau

¹ Drs. Muchdarsyah Sinungan, (Sumber Daya Manusia, Apa dan Bagaimana: 2000) Hal 1

buruh kepada yang memerlukan manakala tenaga itu diperlukan orang lain untuk suatu pekerjaan. Rezeki yang halal dapat diperoleh berupa barang dan dapat berupa upah yang mana penerimanya bisa dapat berbentuk nominal minimum upah nyata, upah biaya hidup, dan upah wajar. Tingkat upah yang tinggi sangat berpengaruh sekali terhadap kerja yang dilaksanakan oleh pekerja tentunya sesuai dengan pekerjaan yang telah diemban oleh si pekerja.²

Dalam hubungan kerja dibangun dengan perjanjian kerja, tertulis maupun tidak tertulis mengenai berbagai hal, diantaranya mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, upah dan lain-lain. Bagi industri perkebunan yang sudah maju, kontrak kerja dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama antara pihak majikan perusahaan dan tenaga kerja yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja di perusahaan tersebut, biasanya dalam pelaksanaan tidak selalu berjalan mulus dengan apa yang diperjanjikan termasuk mengenai upah, maka tidak heran akan muncul protes dan demonstrasi bahkan pemogokan kerja menuntut kenaikan upah, oleh sebab itu upah yang seharusnya di bayar apabila sudah waktunya maka berikanlah.

Konsep Islam tentang upah menyatakan bahwa upah tenaga kerja atau buruh didasarkan pada permintaan dan penawaran tenaga kerja pengusaha akan menambah pekerjanya sampai batas pertambahan produktivitas marjinal minimal sama dengan upah yang diberikan pada

² Drs. Muchdarsyah Sinungan, (Produktivitas Apa dan Bagaimana: 2000) Hal 2

mereka. Dengan cara ini, maka upah dapat ditentukan secara transparan, seksama, adil dan tidak menindas pihak manapun setiap pihak mendapat bagian yang sah dari hasil usahanya, tanpa menzalimi pihak yang lain. Islam memotivasi untuk memberikan penjelasan dan persetujuan besaran upah dari kedua belah pihak. Maksudnya komponen biaya hidup dalam upah tidak semata-mata produktivitas kerja, memang masalah tersendiri jika majikan menganggap tenaga kerja sebagai mesin akan tetapi, dengan pertimbangan *surplus value* dan kemanusiaan, hal tersebut bisa diterima.

Disini Islam memberikan solusi atau pencerahan, didalam islam tingkatan upah yang layak bukanlah semata-mata konsensi buruh-majikan, tetapi merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara perusahaan harus memberikan upah yang sesuai yang bisa menutupi keperluan dasar hidup yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya. Karena konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di kekhalifaan islam. Al-Qur'an menegaskan dalam surat Al-Maidah ayat 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَّانُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ

اللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝³

³ Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-

Maksud ayat diatas adalah kita sebagai orang yang beriman hendaklah menjadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencian kita terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Sesungguhnya berlaku adil itu membuat kita lebih dekat dengan takwa. Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ⁴.

Maksud Hadits ini adalah bersegeralah menunaikan hak si pekerja, selesainya pekerjaan. Begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian upah per hari.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan

kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*).

tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.⁵

Salah satu industri roti di Palembang yaitu *Classic Bread*. Awal berdirinya Roti *Classic* pada Tahun 2009 . Usaha ini memproduksi roti yang berbahan baku tepung gula susu dan telur, dan bahan pendukung seperti mixer dan selai isi. Usaha roti ini telah mampu menyerap tenaga kerja yang terdiri dari tenaga kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, biasanya pengusaha meningkatkan upah sesuai dengan jumlah roti yang akan diantar/dijual. Dengan menggunakan sistem pemberian upah ini akan bisa memotivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Rizka Oktian. "Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam". Skripsi (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syarif Hidayatullah, 2012), hlm 3. (tidak diterbitkan)

Tabel 1.1
 Jumlah dan Upah Karyawan Pada Toko di *Classic Bread* Periode
 Tahun 2011-2016

No	Tahun	Upah Karyawan			Jumlah Karyawan
		Unit Ptroduksi	Unit Pelayanan	Unit Lapangan	
1	2011	Rp.20.000	Rp.20.000	Rp. 30.000	8
2	2012	Rp. 20.000	Rp.20.000	Rp. 30.000	11
3	2013	Rp. 20.000	Rp.20.000	Rp. 30.000	12
4	2014	Rp. 20.000	Rp.20.000	Rp. 30.000	12
5	2015	Rp.20.000	Rp.20.000	Rp. 30.000	13
6	2016	Rp.20.000	Rp.20.000	Rp. 30.000	14

Sumber: Jumlah Upah Harian Pada Toko Classic Bread

Dari data tabel 1.1 diatas dapat dilihat perbedaan dan pergerakan upah yang diterima masing-masing unit kerja. Hal ini berhubungan kinerja yang diberikannya selama jam kerja. Untuk unit produksi dan pelayanan diberikan upah yang sama disebabkan kinerjanya yang berada didalam ruangan, berbeda pada unit lapangan yang upahnya lebih tinggi daripada unit produksi dan unit pelayanan. Karena unit lapangan yang dimana pada unit ini berhadapan langsung dengan situasi dan masalah-masalah yang biasa terjadi seperti perubahan cuaca, kemacetan lalu lintas, dan kendala pada kendaraan atau beberapa kendala lainnya yang ditanggung sendiri oleh pihak pekerja. Perbedaan ini yang mendasari penulis untuk

melakukan penelitian yang berjudul ”**Pengaruh Upah Karyawan Bagian Lapangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko *Classic Bread* (Menggunakan Pendekatan Upah menurut Islam)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalahnya adalah:
“Bagaimana pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT *Classic Bread* dalam pendekatan upah menurut Islam?”

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT *Classic Bread* dalam perspektif ekonomi Islam saja.

D. Tujuan

Atas dasar latar belakang dan permasalahan seperti dikemukakan diatas maka penelitian ini dimaksud:

1. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT *Classic Bread* dalam perspektif ekonomi Islam

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

a. Bagi penulis

Untuk menerapkan teori yang diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah wawasan.

b. Bagi Akademisi

Menambah pengetahuan dalam pengaruh upah terhadap kinerja karyawan serta masukan pada penelitian dengan topic yang sama pada masa yang akan datang

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan informasi dan referensi dalam penelitian selanjutnya, serta sumber informasi untuk pihak-pihak yang membutuhkan.

E. Kontribusi Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis

- a) Untuk menambah ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya di bagian upah, bagaimana kita bisa mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja di lapangan yang dihasilkan untuk perusahaan
- b) Untuk melatih kemampuan penulis dalam melakukan penelitian.
- c) Untuk menerapkan ilmu secara teoritis dan menghubungkannya dengan data yang diperoleh.

2. Manfaat bagi Akademisi

Menambah pengetahuan dalam pengaruh upah karyawan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT *Classic Bread* dalam

perspektif ekonomi Islam serta masukan pada penelitian dengan topik yang sama pada masa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada umumnya berisi uraian singkat mengenai pokok-pokok bahasan yang terdapat dalam setiap bab. Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORITIK DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan

data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari: simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitiannya yang akan datang.

6. Daftar Pustaka

7. Lampiran-Lampiran

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Landasan Teori

1. Upah karyawan

a. Pengertian Upah

Pengertian upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang semuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya. Lain halnya dalam peraturan pemerintahan yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.⁶

Dewan Penelitian Perupahan Nasional (DPPN) memberikan pengertian upah yaitu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan

⁶ Radar Jaya Offset, *Peraturan Upah Minimum Di 27 Provinsi Indonesia Edisi 1993*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 1993), hlm. 296

dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁷

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸

b. Upah Dalam Ekonomi Islam

Dalam konsep Islam sebagaimana diajarkan dalam Al-Qur'an membahas upah secara umum. Akan tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah tetapi pembahasan tersebut dirangkum dalam bentuk filosofi yang masih membutuhkan penafsiran sendiri. Pembahasan upah dalam Islam terkategori pada konsep ijarah, sedangkan ijarah sendiri lebih cenderung membahas perihal sewa-menyewa. Oleh karena itu, menemukan bahasan tentang upah dalam Islam relative sedikit. Dan bila ada semua itu hanya bersifat nilai-nilai atau norma-norma.⁹

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah

⁷ Askimin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo 2006) Hal 20

⁸ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2010), hlm. 107

⁹ Ayu Sumarni, "Upah Karyawan Kontrak Pada Koperasi Serba Usaha Berkat Kito Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin Dalam Perspektif Ekonomi Islam". (Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah, 2015, 2015, hlm. 26. (Tidak diterbitkan)

merupakan imbalan langsung yang dibayarkan langsung kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati, selain itu upah diberikan menurut jumlah yang telah dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana karyawan dapat berprestasi.¹⁰

Yusuf Qardhawi berpendapat bahwa pendapatan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara, tugas negara menurut Islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman, menegakan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong-menolong.

Pendapat Ibnu Taimiyah bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antara tingkat upah yang setara (ujrah al-misli) sebagai harga prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas, upah dan harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat

¹⁰ Ike Kusdiyah rachmawati, manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2008), hlm. 146

disimpulkan bahwa pnghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar-menawar kedua belah pihak.

c. Prinsip Ekonomi Islam Dalam Pemberian Upah

Kebutuhan akan keadilan akan faktor yang penting dalam menentukan tarif pembayaran, khususnya keadilan eksternal dan keadilan internal. Secara eksternal, pembayaran harus sebanding dengan tarif dalam organisasi lain atau seorang majikan mengalami kesulitan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat. Tarif pembayaran jagan harus adil secara internal, masing-masing karyawan hendaknya memandang pembayarannya sebagai sama dengan tarif pembayaran yang lain yang ada dalam organisasi.¹¹

Pada masa Rasulullah adalah menetapkan pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi , tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bias dilihat dari kebijakan rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah.¹²

Mengenai konsep upah dalam perspektif Islam, Wilsan menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practic* bahwa perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para majikan acapkali memperhatikan kehidupan karyawan di luar lingkungan kerjanya, hal ini sulit dipahami para pengusaha barat. Konsep inilah yang berbeda dengan

¹¹ Herny Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III, (Yogyakarta: Penerbit Stie Ykpn, 2004), hlm. 506

¹² Ahmad Ibrahim, Manajemen Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm 114

konsep upah barat, konsep upah menurut Islam tidak dapat dipisahkan dengan konsep moral. Mungkin sah-sah saja upah karyawan di barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh misal (*cleaning service*). Akan tetapi dalam konsep Islam, meskipun *claning service*, tetap faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.¹³

Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan tarif kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa khalifah Umar r.a gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Upah yang diberikan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai.¹⁴

d. Sistem Kompensasi (Pengupahan) Dalam Kompensasi Islam

Imbalan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Imbalan sering kali dibatasi pemaknaannya sebagai upah dan gaji, sehingga dalam konteks ini maka imbalan sering juga disebutkan dengan istilah kompensasi. Kompensasi dapat berbentuk upah per jam, hari, atau gaji yang bersifat periodik. Filipino menjelaskan upah sebagai “...*the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*” yang artinya balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan

¹³ Andri Apriono, “pengertian upah dalam konsep Islam”, <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20pengertian-upah-dalam-islam/>. (diakses, 04 februari 2017)

¹⁴ Ahmad Ibrahim, Manajemen Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm 114

dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi.¹⁵ Sistem upah dalam pengupahan perlu diberikan berdasarkan prestasi kerja para karyawan. Sistem upah ini memberikan banyak peluang bagi organisasi atau perusahaan untuk berkembang maju bagi karyawan muda maupun cukup memiliki usia dan didukung oleh kompetensi yang diharapkan sistem upah semacam ini menggunakan dasar perhitungan prestasi kerja karyawan untuk menentukan besar dan kecilnya upah yang dapat diberikan. Malayu S. P. Hasibuan mengungkapkan upaya intensif kombinasi, dengan memaparkan kombinasi antara waktu yang dihemat dengan aktivitas kerja. Cara kombinasi ini motivator yang positif bagi karyawan untuk meningkatkan gairah kerja, kreativitas, dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang professional. Indikator upah antara lain :

1. Sistem pengupahan
2. Sistem upah menurut produksi
3. Sistem upah menurut senioritas.
4. Sistem upah menurut kebutuhan¹⁶

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rasulullah memberukan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah memberikan

¹⁵ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Jakarta Selatan: Penerbit Oryza, 2010) , hlm . 125

¹⁶ (As'ad, 1998 : 94)

petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.¹⁷

Selain itu, Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Dari Ibnu 'Umar bahwa Nabi SAW berkata: berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah).

2. Kinerja Karyawan

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan¹⁸. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

a. Pengertian Kinerja

August W. Smith menyatakan bahwa: "*Performance is output derives from processes, hukum otherwise,*" yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.¹⁹

Lawler dan Porter, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono,

¹⁷ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 113

¹⁸ Zainal, Veithzal Rivai dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Ed-3, Cet-6, Hal.405

¹⁹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Cet-3, Hal.196

mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika²⁰.

Miner, mengatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Irianto, mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sedangkan Cormick & Tiffin, mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.²¹

Pengertian kinerja dalam prespektif islam yaitu hasil dari setiap kegiatan yang tidak hanya didasarkan pada material tapi tak kalah penting bahwa itu adalah cara untuk lebih mendekatkan diri kepada sang pencipta. Sebagaimana firman Allah SWT yang menjelaskan tentang kinerja²²

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus (indikator). Miner, mengajukan empat kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.²³

²⁰ Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi, (Jakarta: Kencana,2011), Ed-1, Cet-2, Hal.170

²¹ Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi, (Jakarta: Kencana,2011), Ed-1, Cet-2, Hal.170

²² “Dan Katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

²³ Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi, (Jakarta: Kencana,2011), Ed-1, Cet-2, Hal.172-173

a. Kualitas yang dihasilkan.

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

b. Kuantitas yang dihasilkan

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan

c. Waktu Kerja

Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

d. Kerja Sama

Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

b. Penilaian Kinerja

1. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan²⁴. Penilaian kinerja atau (*Performance appraisal*) adalah sebuah proses dimana

²⁴ Sutrisno, Edy. Op., Cit., Hal.406

perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya²⁵

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok. Pertama, manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu dan digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia dimasa yang akan datang. Kedua, manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya²⁶

c. Metode-Metode Penilaian Kinerja

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan menggunakan metode sebagai berikut:²⁷

1. *Rating Scales*, dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi
2. *Checklist*, metode ini penilai harus memiliki (*checklist*) pernyataan pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

²⁵ Hanggraeni, Dewi. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), Cet-1, Hal. 121

²⁶ Zainal, Veithzal Rivai dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Ed-3, Cet-6, Hal.408

²⁷ Hanggraeni, Dewi. Op., Cit, Hal.123-124

3. *Paired Comparison Method*, dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman-teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu. Setiap individu akan dibandingkan dengan semua teman-teman kerjanya dan akan diketahui siapa yang paling baik dan siapa yang paling buruk.
4. *Alternation Ranking Method*, penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan memiliki kinerja yang paling buruk. Nanti akan diketahui ranking dari masing-masing individu diantara semua pekerja.
5. *Critical Incident Method*, dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak bisa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan *review* dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
6. *Narrative Forms*, metode yang memungkinkan penilai memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai secara tertulis.
7. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*, yaitu metode yang menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*, masing-masing *rate* disertai dengan penjelasan naratif secara spesifik mengenai contoh dari perilaku baik dan buruk

B. Penelitian Dahulu

Tabel II.1.
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian (kesimpulan)
1	Usman Fauzi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Tahun 2008	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Trakindo utama samarinda	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat. Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2	Ardika Sulaeman STIE Miftahul Huda Subang Tahun 2013	Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah (X1) 2. Pengalaman (X2) 3. Produktivitas Karyawan (Y) 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada unit usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. Adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha mebel ukir Kabupaten Subang, pengusaha melakukan sistem</p>
---	--	---	---	--

				<p>pengupahan yang lebih menstimulus peningkatan jumlah produksi misalnya perbaikan sistem upah per unit per karyawan, perluasan lokasi pemasaran sehingga dapat meningkatkan pesanan dan pada akhirnya akan meningkatkan produksi dan keuntungan perusahaan.</p>
3	<p>Funnisia Lamalewa, Universitas Musamus Merauke Tahun 2004</p>	<p>Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan melalui motivasi kerja pada bank di kota merauke</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (X1) 2. Kepuasan (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank di Kota Merauke. Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh</p>

				<p>terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kota Merauke.</p> <p>Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada Bank di Kota Merauke.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui karyawan pada Bank di Kota Merauke motivasi kerja</p>
4	<p>Helfrin tuki</p> <p>Jurusan manajemen Universitas Padjajaran Tahun 2013</p>	<p>Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (X1) 2. Kinerja karyawan (Y) 	<p>Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pemberian</p>

		Gorontalo		<p>kompensasi terhadap kinerja karyawan, ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik, nilai koefisien determinasi sebesar 58 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebesar 58 % ditentukan oleh kompensasi, sedangkan sisanya 42 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di desain dalam pembahasan skripsi penelitian ini.</p>
5	Nuraini Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru Tahun 2012	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan roti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja karyawan (X1) 2. Perusahaan roti (Y) 	<p>Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.678. Hal</p>

		holland bakery pekanbaru		<p>ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan & Pelatihan. Lingkungan Kerja, Pengawasan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,0 % terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Holland Bakery Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 32,2 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
6	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani Universitas Kristen Petra Tahun 2015	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt sinar jaya abadi bersama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Kinerja Karyawan 	<p>Hasil penelitian dan pembahasan skripsi Motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya</p>

			(Y)	Abadi Bersama. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama.
7	Khairunnisa Batubara Universitas Sumatera Utara Tahun 2013	Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja Karyawan pada pt. Xyz	1. Gaji (X1) 2. Upah (X2) 3. Tunjangan karyawan (X3) 4. Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan Terhadap kinerja karyawan sedang tunjangan tidak memberi pengaruh yang Signifikan.
8.	Lilik Khoiriyah Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2009	Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada cv. Aji bali jayawijaya Surakarta	1. Upah (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian dan pembahasan skripsi Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 0,384 + 0,515.X1 +$

				<p>0,463.X² yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan Lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,643, ini berarti 64,3% variabel kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel upah dan lingkungan kerja. Sisanya Sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, Komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.</p>
9	Satria Negara	Pengaruh	1. Kompensasi	Penelitian ini menerima

	Demokrat Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2011	kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating	(X) 2. Kinerja (Y1) 3. Motivasi Kerja (Y2)	hipotesis pertama, Kompensasi ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja
10	Ratry Rasno Putri Universitas Administrasi Niaga Depok Teori tahun 2012	Hubungan kompensasi dan kinerja karyawan pada biro manajemen sumber daya manusia PT jasa marga persero tbk	1. Kompensasi (X1) 2. Kinerja karyawan (X2) 3. Biro Manajemen Sumber Daya Manusia (Y)	Terdapat hubungan yang tinggi dan cukup kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Arah dari hubungan ini adalah searah maksudnya adalah semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dilakukan

				karyawan pada perusahaan tersebut
--	--	--	--	-----------------------------------

C. Hipotesis

Setelah melihat kontribusi yang ada dan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka untuk penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

Terdapat pengaruh upah terhadap pendapatan kinerja karyawan

$X_1 = x$ Berpengaruh terhadap y

$X_0 = x$ tidak berpengaruh terhadap y

D. Kerangka Pemikiran

Setelah dilakukan tinjauan pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, selanjutnya dibentuk kerangka konseptual/kerangka pemikiran teoritis. Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual

tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²⁸

x $\frac{\text{Berpengaruh pada}}{\text{tidak berpengaruh pada}}$ y

²⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 128

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mencakup bagian karyawan, yaitu mengumpulkan data mengenai pengaruh upah, yaitu dengan mengumpulkan data upah yang diterima oleh karyawan per hari dan perbulan yang bekerja dilapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *Classic Bread* Penelitian ini menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh upah terhadap kinerja karyawan bagian lapangan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada *Classic Bread* di Jalan Macan Lindungan Bukit Besar Komplek Grand Hill B16 Palembang.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian Deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif karena dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variable lain.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Jalan Macan Lindungan Bukit Besar Kompek Grand Hill Blok B 16 Palembang.

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.²⁹ Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua populasi dari atasan hingga bawahan berjumlah 17 orang di toko *Classic Bread*.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang berjumlah 13 orang.³⁰ Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut : *Sampling Jenuh = Total Sampling* adalah metode pemilihan sampel berdasarkan kemudahan, dimana metode ini memilih sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti. Elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel dengan cepat³¹

3. Metode pengumpulan data

Dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sekunder. Adapun metode yang

²⁹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Jakarta:Alfabeta,2008). Hlm 115

³⁰ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Jakarta:Alfabeta,2008). Hlm 116

³¹ Nur Indrianto dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemn*, (Yogyakarta:BPFE-UGM, 2004). Hlm 130

digunakan penulis dalam proses pengumpulan data berupa:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang berasal dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden.

Penggunaan Kuesioner

Adalah cara pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan atau angket atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi dan sampel).

1. Teknik Analisis

a. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer, maka peneliti melakukan uji reliabilitas dan validitas

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variable yang digunakan benar-bener bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai cronbach alpha di atas 0,6.

c. Uji Validitas

Suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Penguji validitas menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Person Correlation* yang didapatkan memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid³²

d. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer, maka peneliti melakukan uji normalitas, multikoloneritas dan uji dheteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Ada dua cara yang bisa digunakan untuk

³² Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate program SPSS*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009). Hlm 45

menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis statistik (analisis Z skor skewness dan kurtosis) one sample Kolmogorov-Smirnov Test.

a. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi berganda. Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya. Model ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linier. Variabel independen terdiri dari wanita bekerja, tingkat pendidikan dan jumlah anggota keluarga. Sedangkan variabel dependennya adalah pendapatan keluarga

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = a - b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

A = konstanta

b_1 - b_3 = koefisien regresi

X_1 = upah

Dalam uji hipotesis ini dilakukan melalui:

1. Uji Statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen secara digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji tingkat signifikansi 0,05.³³ Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen terikat.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

³³ Imam Ghazali, *Aplikasi Multivariate program SPSS*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009). Hlm 84

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.³⁴

³⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate program SPSS*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009). Hlm 83

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji instrument Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah, dan kinerja akan diuji secara deskriptif seperti yang terlihat dalam IV.1

Tabel IV.1
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Upah	13	21	42	31.85	5.829
Kinerja	13	12	40	26.62	7.545
Valid N (listwise)	13				

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel IV.1 menjelaskan menjelaskan bahwa pada variable upah jawaban minimum responden sebesar 21 dan maksimum sebesar 42, dengan rata-rata sebesar 31,85 dan standar deviasi sebesar 5,829. Variabel kinerja jawaban minimum sebesar 12 dan maksimum sebesar 40, dengan rata-rata sebesar 26,62 dan standar deviasi 7,545.

a. Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan *Classic Bread*. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, masa kerja, dan unit kerja.

1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	5	38,5
Perempuan	8	61,5
Total	13	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan jenis kelamin, dari 13 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang (38,5%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (61,5%), jadi distribusi responden yang terbanyak adalah perempuan.

2. Distribusi responden berdasarkan usia

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
17-25 Tahun	7	53,8
25-40 Tahun	3	23,1
40-60 Tahun	3	23,1
Total	13	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan usia dari 13 responden, yang memiliki usia 17-25 tahun sebanyak 7 orang, dengan frekuensi (53,8%), usia 25-40 sebanyak 3 orang (23,1%), usia 40-60 tahun 3 orang (23,1%), jadi distribusi responden terbanyak adalah 17-25 tahun.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	10	76,9
6-10 Tahun	3	23,1
Total	13	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan masa kerja dari 13 orang responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang (76,9%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 3

orang (23,1%). Jadi distribusi masa kerja yang terbanyak usia 1-5 tahun masa kerja

4. Distribusi Berdasarkan Bagian Unit Kerja

Tabel IV.4
Distribusi Berdasarkan Bagian Unit Kerja

Unit Kerja	Frekuensi	Persentase
Unit Produksi	6	46,1
Unit Pelayanan	2	15,4
Unit Lapangan	5	38,5
Total	13	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan distribusi bagian unit kerja dari 13 orang sebagai unit produksi berjumlah 6 orang (46,1%), sebagai unit pelayanan 2 orang (15,4%), sebagai unit lapangan 5 orang (38,5%). Jadi distribusi berdasarkan bagian dan unit kerja yang terbanyak adalah unit produksi.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Table IV.5 menunjukan hasil uji validitas dari upah.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Upah

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	28.08	26.244	.826	.939
x2	28.00	27.667	.805	.940
x3	28.00	27.833	.780	.941
x4	28.00	26.167	.875	.936
x5	27.92	25.910	.834	.938
x6	28.23	26.859	.820	.939
x7	28.38	26.256	.684	.949
x8	28.23	26.859	.820	.939
x9	29.92	29.410	.807	.943

Sumber: data primer yang olah

Tabel IV.5 menunjukkan variable upah didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari r tabel = 0,476 (nilai r table untuk n = 13) sehingga semua indikator tersebut valid.

Tabel IV.6 menunjukkan hasil valididitas dari kinerja.

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	23.69	46.897	.674	.893
y2	23.15	51.308	.546	.903
y3	23.85	44.308	.776	.883
y4	23.23	47.026	.787	.885
y5	23.54	40.936	.736	.892
y6	23.92	47.244	.751	.887
y7	23.54	48.103	.629	.897
y8	24.08	46.744	.730	.888

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel IV.6 menunjukkan variable kinerja didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,476$ (nilai r_{table} untuk $n = 13$) sehingga semua indikator tersebut valid.

3. Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel IV.7 menunjukkan hasil uji reliabilitas upah

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas Upah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	9

Sumber: data primer yang diolah

Tabel IV.8 menunjukkan nilai cronbach,s alpha, didapat nilai cronbach's alpha sebesar 0,947 lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan yang digunakan akan memperoleh data yang konsisten yang berarti sama dengan jawaban sebelumnya.

Tabel IV.8 menunjukkan hasil uji kinerja

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	8

Sumber: data primer yang diolah

Tabel IV.8 menunjukkan nilai cronbach,s alpha, didapat nilai cronbach's alpha sebesar 0,904 lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan

yang digunakan akan memperoleh data yang konsisten yang berarti sama dengan jawaban sebelumnya.

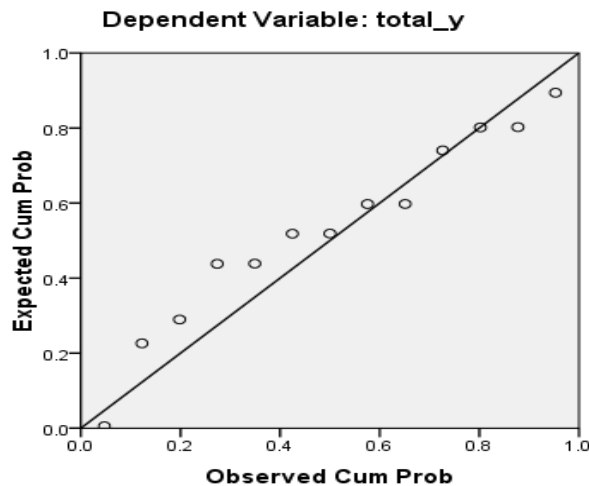
4. Hasil Uji Asumsi klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Metode Normal Probabilty Plots

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode Normal Probabilty Plots

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode Normal Probabilty Plots, pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output diatas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel dibawah ini menjelaskan mengenai besarnya nilai persentase berkaitan pengaruh upah terhadap kinerja.

Tabel IV. 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.562	4.994

a. Predictors: (Constant), upah

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel IV.9 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,774 atau 77,4%. Hal ini berarti bahwa hubungan korelasi antara upah dan wanita bekerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,562 atau 56,2% menunjukkan bahwa variable kinerja dapat dijelaskan oleh upah.

b. Hasil Uji t Statistik

Uji t statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara individual terhadap variable dependen yang diuji pada tingkat soignifikasi 0,05. Hasil uji statistic t dapat dilihat pada table IV. 10.

Tabel IV. 10
Hasil Uji t Statistik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.273	7.997		-.659	.523
	Upah	1.001	.247	.774	4.049	.002

Dependent Variable: upah
Sumber: data primer yang diolah

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada table IV.10, variable upah mempunyai tingkat signifikansi 0,002. Hal ini berarti menerima H_a2 , sehingga variable upah berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki variable upah lebih kecil dari 0,05.

B. Pembahasan

Pengaruh uji hipotesis berdasarkan table IV.10 menunjukkan bahwa upah berpengaruh secara simultan dan signifikansi terhadap upah. Dengan demikian semakin tinggi upah, semakin meningkat kinerja karyawan

Tabel IV.11
 Hasil Analisa Korelasi

Correlations

	Upah	Kinerja
to Pearson Correlation	1	.774**
ta Sig. (2-tailed)		.002
l- N	13	13
to Pearson Correlation	.774**	1
ta Sig. (2-tailed)	.002	
l- N	13	13

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jika dengan probabilitas $(p) > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak hubungan

Jika dengan probabilitas $(p) < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada hubungan

Berdasarkan Tabel IV.11 diatas dapat diketahui bahwa variabel x mempunyai hubungan yang positif dan searah signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu korelasi $(r) = 0,002$ dan probabilitas pada $< 0,05$

Jadi berdasarkan hasil analisis korelasi diatas, dapat disimpulkan bahwa terhadap hubungan positif dan signifikan antara tingkat upah terhadap kinerja karyawan pada toko Classi Bread. Hubungan positif (searah) menunjukkan semakin besar tingkat upah maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, variable upah berpengaruh terhadap kinerja. Dijelaskan dari tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa apabila upah naik maka kinerja akan meningkat.
2. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa variable upah bagian lapangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 4,049 sedangkan t tabel (0,476) = (t hitung > t tabel), p = 0,000 signifikan pada $< 0,05$ serta terdapat hubungan positif antara upah dengan kinerja karyawan pada *Classic Bread*.

B. Saran

Saran-saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi para pekerja *Classic Bread*, agar lebih giat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan
2. Bagi toko *Classic Bread* untuk dapat mempertahankan upah yang telah ditetapkan mengingat upah yang wajar dan bijak serta adil memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Penelitian selanjutnyadiharapkan dapat menambah variable independent maupun dependen lainnya untuk mengetahui variable-variabel lain yang

dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen maupun independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Muchdarsyah S (2009) *Sumber Daya Manusia, Apa dan Bagaiman*. Jakarta: RajaGrafindo
- Askimin Z (2006) *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Jakarta: RajaGrafindo
- Astri W (2010) *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Ike K (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Herny S (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Stie Ykpn
- Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)
- Triton PB (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta Selatan: Oryza, 2010
- Zainal (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Suwatno (2013) *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno (2011) *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana
- Hanggraeni (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono (2014). *Metode Pendirian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Nur Indrianto (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta:BPFE-UGM
- Imam Ghozali (2010). *Aplikasi Multivariate program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro

LAMPIRAN-LAMPIRAN

3. Petunjuk Pengisian.

a. Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut anda benar.

b. Berilah tanda ceklis pada jawaban yang paling sesuai menurut anda, pilihan jawaban:

Ss : Sangat setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Upah Karyawan

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Sistem Pengupahan					
1.	Pemberian upah disesuaikan dengan standar yang ditentukan.					
2.	Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka.					
3.	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik.					
4.	Upah yang diberikan perusahaan sesuai kinerja yang telah saudara berikan.					

	Sistem Upah Menurut produksi					
1.	Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan.					
2.	Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.					
	Pemberian Upah Menurut Senioritas					
1	Pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman bekerja diperusahaan.					
	Pemberian Upah Menurut Kebutuhan					
1.	Pemberian upah Rp 1000.000 sesuaikan dengan pengalaman, saudara selama bekerja diperusahaan.					
2	Pendapatan saudara 500.000, 1 bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					

B. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Kualitas Yang Dihasilkan					
1.	Saya puas atas kualitas yang dihasilkan					
2.	Produk yang saya hasilkan sesuai dengan perintah					
	Kuantitas Yang Dihasilkan					
1.	Saya puas dengan banyaknya pekerjaan saya selama ini.					
2.	Produk yang saya hasilkan sesuai dengan target					
	Waktu Kerja					
1.	Saya bekerja terikat pada waktu					
2.	Waktu kerja anda diberikan sesuai dengan target yang akan dihasilkan					
	Rekan Kerja					
1.	Rekan sekerja saya banyak yang mendukung saya					
2.	Bekerja sama dengan baik di setiap pekerjaan					

Total skor jawaban penelitian

Respo	Upah Karyawan	Kinerja Karyawan	
-------	---------------	------------------	--

nden	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	T	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	
1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3		2	3	4	3	5	5	5	4	
2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4		4	4	5	4	4	3	4	5	
3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3		2	3	3	3	4	5	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5		2	3	4	4	4	3	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4		3	4	3	4	5	4	3	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		4	5	4	3	4	4	2	4	
7	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5		5	4	5	4	4	4	5	4	
8	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5		3	3	4	3	5	3	4	4	
9	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4		5	4	4	4	2	2	4	4	
10	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4		4	4	2	3	3	3	5	5	
11	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3		5	4	4	4	3	2	5	3	
12	2	3	3	2	4	2	4	5	3	3		5	5	5	4	4	5	3	2	
13	4	4	4	4	5	4	5	3	2	5		5	4	5	5	2	2	2	3	

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	13	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Upah 1	114.77	486.526	.550	.	.858
Upah 2	114.69	493.397	.599	.	.861
Upah 3	114.77	486.526	.550	.	.858
Upah 4	114.69	481.731	.872	.	.856
Upah 5	114.69	483.397	.605	.	.857
Upah 6	115.15	475.808	.730	.	.854
Upah 7	115.31	470.064	.712	.	.853
Upah8	115.15	475.808	.730	.	.854
Upah9	116.85	486.141	.665	.	.858
Total Upah	86.46	349.603	.805	.	.837
Kinerja 1	115.46	462.436	.685	.	.851
Kinerja 2	114.92	471.077	.672	.	.853
Kinerja 3	115.62	455.090	.766	.	.848
Kinerja 4	115.00	461.667	.810	.	.849
Kinerja 5	115.31	446.231	.714	.	.846
Kinerja 6	115.69	465.564	.708	.	.851
Kinerja 7	115.31	464.397	.678	.	.851
Kinerja 8	115.85	459.141	.792	.	.849
Total Kinerja	92.15	232.474	.919	.	.897

Curriculum Vitae

IDENTITAS DIRI

Nama : M. Riskiansyah
Tempat Tanggal Lahir : Palembang 05 Mei 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status : Belum Menikah
Nama Orang Tua : Ayah : M. Johan Syafri
Ibu : Nyayu Yulianawati
Alamat : Jln. Sungai Tawar No.471/228
Alamat Email : rizkiansyah31@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Institusi	Tahun
SD Negeri 158 Palembang	1999-2005
SMP Negeri 2 Palembang	2005-2008
UIN Raden Fatah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi islam	2008-2011