SKRIPSI

PENGARUH UPAH DAN TUNJANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

(STUDI PADA PABRIK BATU BATA DESA MIREUK TAMAN KECAMATAN DARUSSALAM)

Disusun Oleh:

RIZKA SAFARA
NIM. 150602119

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH

2019 M/1440 H

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama	: Rizka Safara
NIM	: 150602119
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

1. ***Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
2. ***Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
3. ***Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
4. ***Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.***
5. ***Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 15 Juli 2019
Yang Menyatakan,

Rizka Safara

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Ekonomi Syariah

Dengan Judul:

Pengaruh Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah
(Studi Kasus Pabrik Batu Bata Desa Mireuk Taman Kecamatan Darussalam)

Disusun Oleh:

Rizka Safara
NIM. 150602119

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam Penyelesaian Studi pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Talbani Farhan, S.E, MA	Rina Desiana, ME
NIP. 197604222002121003	NIP. 199121022019032018

Mengetahui
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah,

Dr. Nilam Sari, M.Ag
NIP. 197103172008012007

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG HASIL

SKRIPSI

Rizka Safara
NIM. 150602119

Dengan Judul:

Pengaruh Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah
(Studi Kasus Pabrik Batu Bata Desa Mireuk Taman Kecamatan Darussalam)

Telah Disidangkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam bidang Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Senin, 26 Juli 2019 M
23 Dzulqa'dah 1440 H

Banda Aceh
Tim Penilai Sidang Hasil Skripsi

Ketua,	Sekretaris,
Talbani Farlian, S.E, MA	Rina Desiana, M.E
NIP. 197604222002121003	NIP. 199124022019032018
Penguji I,	Penguji II,
Khairul Amri S.E., M.Si	Hafidhah, SE., M.Si., Ak, CA
NIDN. 20121008203	NIDN. 2012108203

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Rizka Safara
NIM : 150602119
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail : Rizkasafara19@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

☐ Tugas Akhir ☐ KKU ☐ Skripsi ☐ .....

Yang berjudul:

Pengaruh Marketing Mix Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Taharah Laundry Di Gampong Kopelma Darussalam Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

☐ Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian peryataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.
Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 24 Juli 2019

Mengetahui,

Penulis	Pembimbing I	Pembimbing II
Rizka Safara	Talbani Farhan, S.E, MA	Rina Desiana, ME
Nim.150602119	NIP.197604222002121003	NIP.19912102 2019032018

بسم الله الرحمن الرحيم

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam kita curahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mendidik seluruh umatnya untuk menjadi generasi terbaik di muka bumi ini.

Skripsi dengan judul "Pengaruh Upah dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah" ditulis dalam rangka melengkapi dan memenuhi salah satu syarat yang diperlukan untuk menyelesaikan pendidikan guna mendapatkan gelar sarjana Strata Satu (S1) pada program studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam hal materi maupun teknik penyusunan namun, berkat bantuan dari berbagai pihak Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nilam Sari, M.Ag dan Cut Dian Fitri, SE, M.Si., Ak selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah.

3. Muhammad Arifin, M.Ag., Ph.D dan Hafidhah, SE., M.Si., Ak, CA selaku ketua Laboratorium dan Dosen Ekonomi Syariah Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Talbani Farlian, SE., MA selaku dosen pembimbing I dan Rina Desiana, ME selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu, pikiran dalam memberikan arahan, nasehat-nasehat dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Nur Baety Sofyan Lc., MA selaku Penasehat Akademik penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Ekonomi Syariah.
6. Seluruh staf dan dosen-dosen yang mengajar pada Program Studi Ekonomi Syariah selama proses belajar mengajar.
7. Orang tua yang tercinta Ayahanda Rusman S.H., dan Ibunda Syamsidar yang selalu memberikan cinta dan kasih sayang, semangat dan motivasi, serta doa yang tiada henti dan selalu memberikan yang terbaik kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Ekonomi Syariah.
8. Kepada kakak Zahriya Misky, Abang Jauhar Rizki, dan juga kepada seluruh keluarga besar yang telah mendoakan dan memberikan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat tersayang khususnya Siti Nabilah Assyifa, Eka Nadia, Wilda Rahmi, Azra Masturah, Erin Karina, Cut Filzah

Azriana, Rizka Aisha Mastura, Yulia Usfa dan teman-teman yang tidak mungkin ditulis satu persatu yang telah membantu, memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.

10. Teman-teman seperjuangan mahasiswa S1 Ekonomi Syariah atas segala dukungan yang pernah diberikan agar penulis bisa dengan cepat menyelesaikan skripsi ini.
11. Serta kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dan memberikan dukungan serta doa yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis mengucapkan banyak terima kasih untuk semua pihak semoga mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi yang membacanya.

Banda Aceh, 15 Juli 2019
Penulis,

Rizka Safara

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun1987 –Nomor:0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṡ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ż	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	Ḥ
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	*Fatḥah*	A
ِ	*Kasrah*	I
ُ	*Dammah*	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
ي َ	*Fatḥah* dan ya	Ai
و َ	*Fatḥah* dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haula*

3. *Maddah*

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ي /اَ	*Fatḥah* dan *alif* atauya	Ā
ـِي	*Kasrah* dan ya	Ī
ـُي	*Dammah* dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيْلَ : *qīla*

يَقُوْلُ : *yaqūlu*

4. Ta *Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ ٱلاطْفَالْ : *rauḍah al-aṭfāl/ rauḍatulaṭfāl*

اَلْمَدِيْنَةُ الْمُنَوّرَة : *al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةْ : *Ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.

3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

جامعة الرانري
AR-RANIRY

ABSTRAK

Nama : Rizka Safara
NIM : 150602119
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Upah Dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada Pabrik Batu Bata Desa Mireuk Taman Kecamatan Darussalam)
Pembimbing 1 : Talbani Farlian, S.E, MA
Pembimbing 2 : Rina Desiana, M.E

Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan tunjangan terhadap produktivitas kerja perspektif ekonomi syariah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linear berganda dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis secara parsial (Uji T), upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,784 > 0,05 sedangkan, tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil analisis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 68.881 dengan probabilitas signifikansi 0,05.

Kata kunci ***: upah, tunjangan, produktivitas kerja***

DAFTAR ISI

HALAMANSAMPUL KEASLIANi

HALAMAN SAMPUL ii
LEMBAR KEASLIAN iii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI iv
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG HASIL v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI..... vi
KATA PENGANTAR vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN x
ABSTRAK..... xiv
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xviii
DAFTAR GAMBAR xix
DAFTAR LAMPIRAN..... xx

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian. 8
1.5 Sistematika Pembahasan 8

BAB II LANDASAN TEORI..... 10

2.1 Upah..... 10
2.1.1 Upah dalam Islam. 11
2.1.2 Indikator Upah 17
2.2 Tunjangan 17
2.2.1 Indikator Tunjangan..... 19
2.3 Produktivitas Kerja. 19
2.3.1 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (SDM) 22
2.3.2 Produktivitas Kerja dalam Islam 24
2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja 29
2.4 Penelitian Terdahulu 30

2.5 Hubungan Antar Variabel 36
2.5.1 Hubungan Upah dengan Produktivitas Kerja 36
2.5.2 Hubungan Tunjangan dengan Produktivitas Kerja 37
2.6 Kerangka Pemikiran 37
2.7 Hipotesis 38

BAB III METODE PENELITIAN..... 40

3.1 Jenis Penelitian..... 40
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian 40
3.3 Populasi Dan Sampel..... 40
3.4 Jenis Data 42
3.5 Teknik Pengumpulan Data..... 42
3.6 Skala Pengukuran..... 43
3.7 Operasional Variabel..... 45
3.8 Metode Analisis Data..... 47
3.9 Teknik Analisis Data..... 48
3.9.1 Uji Validitas 48
3.9.2 Uji Reliabilitas 49
3.10 Uji Asumsi Klasik 49
3.10.1 Uji Normalitas..... 49
3.10.2 Uji Multikolinearitas..... 50
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas..... 50
3.11 Pengujian Hipotesis..... 51
3.11.1 Uji Signifikan Parsial (Uji –t) 51
3.11.2 Uji Signifikan Simultan (Uji- F) 52
3.11.3 Koefisien Determinasi (R2) 52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 54

4.1 Gambaran Umum 54
4.1.1 Sejarah dan Profil Desa Mireuk Taman 54
4.1.2 Letak geografis..... 55
4.1.3 Profil Pabrik Batu Bata di Desa Mireuk Taman 56
4.2 Karakteristik Responden 58

4.3 Deskripsi Responden Pengaruh Upah dan Tunjangan terhadap Produktifitas Kerja 63
4.3.1 Deskripsi Data Penelitian..... 63
4.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas 66
4.4.1 Uji Realiabilitas..... 69
4.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... 70
4.6 Uji Asumsi Klasik 72
4.6.1 Uji Normalitas..... 72
4.6.2 Uji Multikolinearitas 74
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas..... 75
4.7 Uji Hipotesis..... 77
4.8 Pengujian Hipotesis..... 82
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian 83
4.9.1 Pengaruh Upah Dan Tunjangan Secara Parsial Terhadap Produktifitas Kerja..... 83
4.9.2 Pengaruh Upah Dan Tunjangan Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja 85

BAB V PENUTUP 87

5.1 Kesimpulan. 87
5.2 Saran..... 88

DAFTAR PUSTAKA 90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data UMP Aceh..... 5
Tabel 2.1 Penelitian Terkait..... 33
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert..... 44
Tabel 3.4 Interval Penilaian Jawaban Responden.... 45
Tabel 3.5 Operasional Variabel.... 46
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Desa Mireuk Taman..... 53
Tabel 4.2 Perkembangan Penduduk Tingkat Pendidikan 54
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 58
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Umur. 59
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan..... 60
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja. 61
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif..... 64
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Upah. 66
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Tunjangan.. 67
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja. 67
Tabel 4.11 Uji Reabilitas..... 69
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda... 70
Tabel 4.13 Uji Normalitas..... 72
Tabel 4.14 Uji Multikolineritas.... 74
Tabel 4.15 Uji Heterokedasitas..... 75
Tabel 4.16 Uji t..... 77
Tabel 4.17 Uji F. 79
Tabel 4.18 Uji (R^2)..... 80
Tabel 4.19 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis 81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis..... 36
Gambar 4.1 Gambar Uji Normalitas..... 73
Gambar 4.2 Gambar Uji Heteroskedasi..... 76
Gambar 4.3 Kerangka Pemikiran Setelah Pengujian..... 81

جامعة الرانري
AR-RANIRY

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 95
Lampiran 2 Hasil Output Analisis. 101
Lampiran 3 Skor Hasil Kuesioner 111

جامعة الرانري
AR-RANIRY

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif dan universal yang mengatur semua aspek, baik sosial, ekonomi, dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual. Islam bersifat komprehensif artinya yang mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik aqidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu ajaran yang sangat penting adalah bidang muamalah atau *iqtishadiyah* (ekonomi Islam) (Zainuddin, 2008). Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat (Hasibuan, 2003). Untuk mensejahterakan masyarakat salah satunya adalah dengan memenuhi kebutuhannya.

Untuk memenuhi kebutuhan manusia, maka perlu adanya interaksi, kerjasama dan saling tolong-menolong terhadap sesama, tak hanya harus baik terhadap makhluk hidup juga terhadap alam semesta. Ketergantungan antara manusia yang satu dan manusia yang lainnya itu sangat terasa dimana manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa ada bantuan dari orang lain. Dengan perkembangan dunia usaha yang sangat cepat saat ini, peranan manusia sangatlah penting, baik secara perorangan

maupun secara kelompok. Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan (Irawan, 2018).

Pada saat memenuhi kebutuhannya manusia pasti akan dihadapkan oleh berbagai masalah. Permasalahan ini muncul akibat dari beberapa pihak, mulai dari subjeknya hingga pihak lainnya yang juga ikut ambil andil. Misalnya pemerintah, pemilik faktor produksi, pemilik modal serta para tenaga kerja. Setiap individu memerlukan pekerjaan yang mampu menghasilkan manfaat yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Undang-undang no.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kesejahteraan buruh dan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yasng bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Produktivitas tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai/*output* dengan peran serta tenaga kerja sebagai input. Dengan semakin tingginya produktivitas kerja, maka semakin besar pula volume penjualan. Untuk menunjang keberhasilan tersebut di atas maka faktor yang penting juga yang perlu diperhatikan oleh manajer adalah pemberian tunjangan kesejahteraan yang kesemuanya itu diharapkan dapat peningkatan produktivitas kerja karyawan (Yuwana, 2008).

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Dengan demikian, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatannya secara maksimal meskipun semua peralatan modern telah tersedia (Al-amin, 2015). Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dibutuhkan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja. Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui upah (Al-amin, 2015).

Pada globalisasi seperti saat ini dengan persaingan pekerjaan yang sangat ketat maka tingkat pendidikan dan juga skill menjadi acuan penting didalam penyeleksian. Banyak pula orang yang memiliki modal tetapi tidak bisa menggunakannya karena kurangnya skill atau kemampuan dan ada pula orang yang memiliki skill atau kemampuan malah tidak memiliki modal. Berbagai macam cara yang dilakukan manusia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Upah Peraturan Pemerintah Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan, 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 suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (PP Tahun 2015).

Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Upah menentukan kedudukan tenaga kerja dalam masyarakat. Tinggi rendahnya upah bertalian pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan. Upah merupakan daya pendorong bagi tenaga kerja dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya. Pentingnya upah bagi serikat buruh adalah tinggi rendahnya tingkat upah mempengaruhi tututan organisasi buruh terhadap perusahaan pada umumnya, terutama pada negara-negara yang sudah maju bila tingkat upah tidak disesuaikan dengan tingkat harga, maka serikat buruh itu biasanya mereka seperti mogok kerja, demonstrasi untuk menuntut kenaikan upah (Turagan, dkk, 2017).

Tabel 1.1
Data UMP Aceh

Tahun	Upah Minimun Provinsi Aceh
2015	Rp 1.900.000
2016	Rp 2.118.500
2017	Rp 2.500.000
2018	Rp 2.717.750
2019	Rp 2.935.983

Sumber :www.aceh.bps.go.id

Tabel 1.1 dapat menjelaskan bahwa, upah minimun provinsi Aceh terus mengalami peningkatan setiap tahunnya dan hingga tahun 2019 ini ditetapkannya sebesar Rp 2.935.983 yang mana jika dibandingan dengan 4 tahun yang lalu, tahun 2015 sebesar Rp 1.900.000 selisihnya telah mencapai angka Rp 1.035.983 .

Selain upah, ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut yaitu tunjangan. Pangabean (Maulana, 2016) tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Maulana, 2016).

Tetapi terkadang didalam pelaksanaan pembagian hasil dari tenaga kerja terjadi ketidaksesuaian antara tenaga kerja lakukan dengan upah yang diberikan, maka upah menjadi persoalan yang tak kunjung selesai dalam dunia usaha. Padahal Islam telah mengatur terkait upah dimana didalam pelaksanaannya harus jujur dan adil agar tidak ada yang terzholimi dan merasa dirugikan. Sehingga penetapan upah sendiri berpengaruh pada tingkat kesejahteraan para tenaga kerja.

Islam mengajarkan dalam menegakan hukum-hukumnya didasarkan atas landasan keadilan diantara manusia secara menyeluruh. Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan mendorong para pemberi kerja untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah, sehingga tercipta rasa persaudaraan yang dilandasi nilai tolong-menolong dan kasih sayang. Melalui ajaran moral ini Islam berusaha membangun suatu tatanan masyarakat yang membantu meningkatkan hubungan antara buruh dan majikan. Islam tidak mengakui adanya eksploitasi dalam dunia kerja, justru menganjurkan memberikan pertolongan dan bantuan bagi karyawan ketika menjalankan pekerjaan (Yusuf, 2010).

Dalam pabrik batu bata desa mireuk taman kecamatan Darussalam, dilihat dari sistem pengupahannya berbeda dari usaha lainnya, yang mana usaha lain upahnya berdasarkan patokan yang telah di tetapkan. Dimana tenaga kerja bekerja setiap hari sedangkan, upahnya akan dibayar perhari, atau minggu, atau bulan

dengan nilai tetap tanpa melihat kontribusinya selama berproduksi. Berbeda dengan usaha pabrik bata ini, pekerja akan mendapatkan hasil upah yang berbeda berdasarkan jenis kegiatan produksi, mulai dari proses mencetak bata hingga pembakaran serta berapa kali pembakaran didalam sebulan.

Dalam hal ini adanya keseriusan yang ditunjukkan pemilik usaha dalam rangka guna pekerja tetap produktif dan usahapun dapat berkembang. Perkembangan yang diharapkan bukan saja dari sisi usaha yang bagus namun, juga dari sisi produktivitas tenaga kerja yang bekerja di pabrik Batu Bata Desa Mireuk Taman kecamatan Darussalam ini.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Upah Dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah (Studi pada pabrik Batu Bata Desa Mireuk Taman Kecamatan Darussalam)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh upah terhadap produktivitas kerja pada pabrik batu bata desa mireuk taman kecamatan Darussalam.

2. Apakah ada pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja pada pabrik batu bata desa mireuk taman kecamatan Darussalam.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini adalah sebagai beriku:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas perspektif ekonomi Islam.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja perspektif ekonomi syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan kepada pabrik batu bata ini mengetahui seberapa besar pengaruhi upah dan tunjangan terhadap produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi Islam.

1.4.2 Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini diharapkan selain sebagai tugas akhir untuk memenuhi syarat perkuliahan penulis juga dapat memenuhi kebutuhan wawasan dan pengetahuan penulis maupun pembaca. Dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain apabila ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang meliputi: produktivitas, teori upah, upah dalam islam, serta tunjangan, indikator-indikator variabel, hubungan antar variabel, termasuk penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian yang meliputi: jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, skala pengukuran, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi obyek penelitian, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan dan menjelaskan implikasinya.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan penutup dari pembahasan skripsi yang memuat kesimpulan dan saran atau rekomendasi.

جامعة الرانري
AR-RANIRY

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Upah

Pengertian Upah dan gaji Al-Fajar dan heru (2013) adalah "pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka" sedangkan, Suwatno dan Priansa (2013) merupakan "pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya". Kemudian Mulyadi (2013), menyatakan bahwa "pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan".

Edwin B. Flippo (Sirait, 2006) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut:

> Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah :

> Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ada pula upah kapitalisme yaitu uang yang diterima pekerja sebagai pengganti biaya hidup yang telah dikeluarkan si pekerja (buruh) agar mampu berproduksi *(labour cost of production*). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian upah oleh kapitalis hanya sekedar pengganti biasa atas apa yang telah dikerjakan, atau hanya sekedar untuk melanjutkan hidup serta besaran upah disesuaikan dengan standar hidup minimum di daerah si buruh bekerja (Riyadi, 2015).

Allah menciptakan manusia sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ialah upah-mengupah, yang dalam fiqh Islam disebut *ujrah*.

2.1.1 Upah dalam Islam

Al ijārah berasal dari kata *"al ujrah"* atau *"al ajru"* yang bahasa berarti al '*iwad* (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. istilah *ijārah* adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian atau

pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang (Riyadi, 2015).

Terminologi fiqh muamalah bahwa transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah*/upah sedangkan, Prof. Benham mengatakan upah dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian. Dalam pandangan syariat Islam upah adalah hak dari orang yang telah bekerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban orang yang mempekerjakan (*musta'jir/employer/majikan*) untuk membayarnya. Pernyataan ini memberikan kesimpulan bahwa upah merupakan hak dari seorang buruh sebagai harga atas tenaga yang telah disumbangkannya dalam proses produksi dan pemberi kerja wajib membayarnya (Yusuf, 2010)

Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan pembayaran upah pekerja. Hal ini sesuai dengan hadis: *"Dari Abdullah Ibn Umar berkata: Rosul SAW bersabda: "berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya" (H.R. Ibnu Majah, 2: 817).*

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa penjelasan sebelumnya bahwa upah atau *al ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi

terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Supaya keputusan itu benar-benar adil dalam artian terdapat keseimbangan antara tingkat upah yang ditetapkan antara pekerja tidak terlalu rendah sehingga mencukupi biaya kebutuhan pokok dan juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan tidak kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu maka negara perlu menetapkan suatu tingkat upah yang cukup terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Dan hal ini sewaktu-waktu ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Kemudian tingkat maksimumnya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan sangat bervariasi (Yusuf, 2010)

Basyir (hidayati, 2017) upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak

memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, diantaranya:

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil.
2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.

Dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Pemberian upah (*al ujrah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah (Riyadi, 2015).

Upah yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam akad dapat direvisi oleh manajemen perusahaan, baik pada saat

mengalami laba ataupun rugi namun, revisi tersebut haruslah terlebih dahulu dibicarakan dengan pekerja.

1. Kelayakan upah

   Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Dalam surat an-Nisa' ayat 135 Allah tegaskan:

يَاأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا

فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا وَإِن تَلْوُوا أَوْ تُعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya: "*Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi Karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan". (QS. An Nisā'[4]:135).*

2. Adil bagi Kedua Belah Pihak (Pengusaha dan Buruh)

Sebagaimana dipaparkan di atas, Islam sangat menginginkan upah pekerja diberikan secara adil. Karena itulah Islam menetapkan pilihan untuk membatalkan akad (perjanjian) apabila jelas bahwa seorang pekerja ditipu dalam hal upahnya. Jika terjadi maka hal ini juga melanggar konsep keadilan dalam pengupahan. Jangan sampai karena mengharapkan bayaran yang tinggi akhirnya menzhalimi perusahaan. Meminta bayaran yang tinggi kepada perusahaan yang tidak mampu membayaranya juga merupakan suatu kezaliman (Riyadi, 2015).

3. Tidak Menunda-nunda Pembayarannya

Pengusaha (musta'jir) berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah saat pekerjaan itu sempurna atau diakhir pekerjaan sesuai kesepakatan, jangan ditunda-tunda. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zalim. Allah Ta'ala berfirman mengenai anak yang disusukan oleh istri yang telah diceraikan dalam *(QS. At Talaq[65]: 6).*

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنتُم مِّن وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ أُولَاتِ حَمْلٍ فَأَنفِقُوا عَلَيْهِنَّ

حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: "*Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya." (QS.At-Talaq[65]:6).*

2.1.2 Indikator Upah

Zaenullah dkk (2012) mengemukakan bahwa Indikator untuk mengukur upah, yaitu:

1. Upah yang diterima tepat waktu;
2. Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja;
3. Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

2.2 Tunjangan

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan secara langsung atau tambahan penghasilan yang dapat diketahui

secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan. Nawawi (2011) menjelaskan tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya.

Simamora (Huda, 2018) tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut:

1. Meningkatkan moral karyawan.
2. Memotivasi karyawan.
3. Meningkatkan kepuasan kerja.
4. Memikat karyawan-karyawan baru.
5. Mengurangi perputaran karyawan.
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan.
7. Meningkatkan keamanan karyawan.
8. Mempertahankan posisi yang menguntungkan.
9. Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan

Simamora (Huda, 2018) menyatakan, supaya program tunjangan memberikan kontribusi bagi organisasi, setidak-tidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut, terdapat beberapa prinsip umum yang sebaiknya diterapkan.

1. Tunjangan karyawan haruslah memenuhi kebutuhan nyata.

2. Tunjangan-tunjangan haruslah dibatasi kepada aktivitas-aktivitas dimana kelompok lebih efisien dibandingkan individu.
3. Program tunjangan haruslah bercirikan fleksibilitas yang memadai demi memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebutuhan-kebutuhan karyawan.
4. Jika perusahaan ingin meraih apresiasi dari penyediaan jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik.

2.2.1 Indikator Tunjangan

Maruli (2011) indikator dalam tunjangan sebagai berikut

1. Memotivasi karyawan dalam bekerja.

   Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
2. Menjamin asas keadilan.

   Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Bentuk tunjangan

   Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang namun, perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.3 Produktivitas Kerja

Idris (2018) Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan suatu organsasi atau perusahaan. Melalui pendekatan produktivitas suatu organisasi akan timbul dan berkembang sehingga dapat bersaing baik dalam lingkup domestik maupun dalam lingkungan internasional serta dapat memberikan kontribusi sosial yang layak kepada masyarakat.

Tjutju (Annas, 2015) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Nawawi (Yuniarsih, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*Output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*Input*). Adapun Nanang Fattah (Yuniarsih, 2009) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Sutrisno (2016) Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi proses kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan. Karena dengan peningkatan produktivitas berarti meningkatkan kesejahteraan dan mutu perusahaan. Maka, suatu perusahaan akan mendorong sumberdaya yang tersedia, terutama sumber daya manusia (SDM), dalam meningkatkan produktivitasnya. Maka peningkatan produktivitas ditandai dengan peningkatan produksi produk secara efesien dan efektif.

Pristian (Saepudin, dkk 2017) Tiga unsur penting dalam produktivitas sebagai berikut :

1. Efisiensi, yaitu membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan masukan yang terealisasi dalam proses produksi. Misalkan, direncanakan penggunaan bahan baku sebanyak 15 kg, sedangkan penggunaan realisasinya hanya sebesar 13 kg per hari.
2. Efektivitas, yaitu suatu ukuran yang memberikan gambaran mengenai target yang dapat tercapai baik secara kuantitas

maupun waktu sehingga diperoleh gambaran bahwa pencapaian target melebihi rencana adalah menunjukan produktivitas yang tinggi.

3. Kualitas, yaitu merupakan pencapaian seberapa jauh pemenuhan persyaratan, spesifikasi, dan harapan konsumen.

Saepudin, dkk (2017) teknik pengukuran produktivitas mempergunakan dua cara, yaitu :

1. Produktivitas operasional yaitu rasio unit output terhadap unit input dengan satuan dalam input dan output adalah berupa fisik dalam satuan unit barang.
2. Produktivitas finansial. produktivitas finansial juga merupakan rasio output terhadap input, tetapi angka pembilangnya adalah satuan mata uang.

2.3.1 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (SDM)

Ananta (Idris, 2018) mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah pencerminan dari mutu tenaga kerja. Jika hal-hal lain dianggap tetap sama. nya, perubahan (peningkatan) produktivitas kerja dapat terjadi karena beberapa hal yaitu :

a. Sumber daya alam yang tersedia dalam jumlah yang lebih besar atau mutu yang lebih baik.
b. Sumber daya modal fisik tersedia dalam jumlah yang lebih banyak atau mutu yang lebih baik.
c. Mutu modal manusia itu sendiri yang meningkat.
d. Kondisi dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Wiyono (Idris, 2018) mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh enam hal, yaitu:

a. Perkembangan barang modal per pekerja.
b. Perbaikan tingkat keterampilan, pendidikan dan kesehatan pekerja.
c. Meningkatkan skala usaha.
d. Perpindahan pekerja antar jenis kegiatan.
e. Perubahan komposisi output dari tiap sektor atau sub sektor.
f. Perubahan teknik produksi.

Basri (Idris, 2018) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh pemanfaatan kapasitas dari berbagai sektor produksi guna mencapai pertumbuhan ekonomi. Karena pemanfaatan kapastitas rendah, maka produktivitas rendah. Jadi dengan demikian, produktivitas tenaga kerja secara umum ditentukan oleh beberapa komponen, yaitu:

Unsur tanaga kerja itu sendiri, termasuk metode kerjanya, kesehatannya, tingkat pendidikannya, kebiasaannya, dan pemahaman terhadap pelaksanaan kegiatan usahanya, kompensasi kerja (upah dan gaji) dan lain sebagainya yang bersumber dari diri sendiri tenaga kerjanya.

1. Kapasitas produksi dari setiap sektor produksi.
2. Peralatan atau fasilitas penunjang tenaga kerja (teknologi).
3. Produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan luar lingkungan perusahaan.

Hal ini disebabkan oleh interaksi yang kuat antara organisasi perusahaan dengan lingkungan, faktor-faktor tersebut biasanya saling berkaitan dengan berpengaruh satu dengan yang lain.

2.3.2 Produktivitas Kerja dalam Islam

Agama Islam yang berdasarkan al-Quran dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja ini. Dalam suatu ungkapan dikatakan juga: “tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, Memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, Mukmin yang kuat lebih baik dari pada muslim yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja” (Fathoni, 2017).

Putra (Fathoni, 2017) Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya. Allah SWT, berfirman : Surat Al-Isra‟ ayat 70:

۞وَلَقَد كَرَّمنَا بَنِي ءَادَمَ وَحَمَلنَٰهُم فِي ٱلبَرِّ وَٱلبَحرِ وَرَزَقنَٰهُم مِّنَ ٱلطَّيِّبَٰتِ وَفَضَّلنَٰهُم

عَلَىٰ كَثِير مِّمَّن خَلَقنَاتَفضِيلا

Artinya: "*Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan".*

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

Fathoni (2017), penghayatan terhadap nilai atau makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja professional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan akhlakul karimah, diantaranya:

1. Ash-Sholih (baik dan bermanfaat)

مَن عَمِلَ صَٰلِحا مِّن ذَكَرٍ أَو أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤمِن فَلَنُحيِيَنَّهُۥ حَيَوٰة طَيِّبَة وَلَنَجزِيَنَّهُم أَجرَهُم بِأَحسَنِ مَا كَانُواْ يَعمَلُونَ

Artinya: "*Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan". (Q.S. An-nahl[16]:97)*

2. Al-Itqon (kemantapan)

Kualitas kerja yang itqan atau perfect merupakan sifat pekerjaan Tuhan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami.

3. Al-Ihsan (melakukan yang terbaik atau lebih baik)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut. Pertama, ihsan berarti yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Kedua, ihsan mempunyai makna "lebih baik" dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Keharusan berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap berbuat yang lebih baik, hatta ketika membalas keburukan orang lain.

وَلَا تَستَوِي ٱلحَسَنَةُ وَلَا ٱلسَّيِّئَةُ ٱدفَع بِٱلَّتِي هِيَ أَحسَنُ فَإِذَا ٱلَّذِي بَينَكَ وَبَينَهُۥ عَدَٰوَةٞ كَأَنَّهُۥ وَلِيٌّ حَمِيمٞ

Artinya: *"Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia". (Q.S. Fussilat[41]:34).*

4. Al-mujahadah (bekerja keras dan optimal)

وَٱلَّذِينَ جَٰهَدُواْ فِينَا لَنَهدِيَنَّهُم سُبُلَنَا وَإِنَّ ٱللَّهَ لَمَعَ ٱلمُحسِنِينَ

Artinya: "*Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik". (Q.S. Al-Ankabut[29]:69)*

5. Tanafus dan Taawun (berkompetisi dan tolong menolong)

Al-Quran dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal soleh. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qurani yang bersifat “amar” atau perintah. Ada perintah “fastabiqul khairat” (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan).

أَم تُرِيدُونَ أَن تَسـَٔلُوا۟ رَسُولَكُم كَمَا سُئِلَ مُوسَىٰ مِن قَبلُ وَمَن يَتَبَدَّلِ

ٱلكُفرَ بِٱلإِيمَٰنِ فَقَد ضَلَّ سَوَاءَ ٱلسَّبِيلِ

Artinya: “*Apakah kamu menghendaki untuk meminta kepada Rasul kamu seperti Bani Israil meminta kepada Musa pada jaman dahulu? Dan barangsiapa yang menukar iman dengan kekafiran, maka sungguh orang itu telah sesat dari jalan yang lurus”. (Q.S Al-Baqarah[2]:108)*

6. Mencermati nilai waktu

وَٱلعَصرِ

إِنَّ ٱلإِنسَٰنَ لَفِي خُسرٍ

إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ وَعَمِلُوا۟ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوا۟ بِٱلحَقِّ وَتَوَاصَوا۟ بِٱلصَّبرِ

Artinya*: “Demi masa. (1) Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, (2) kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (3)” (Al-‘Asr[103]1:3)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia benar-benar dalam kerugian apabila tidak dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja.

7. Sifat

a. Shidiq berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam.
b. Istiqomah, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, yang optimal. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-quran, dll. Semua proses itu akan menumbuh kembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik.
c. Fathanah, berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha untuk

menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.Amanah, berarti memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat.

d. Tabligh, berarti mengajak sekaligus memberi contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Tabligh yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Al-amin (2015) indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan melaksanakan tugas.
2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.

4. Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Meningkatkan kualitas dan mutu.
6. Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

2.4 Penelitian Terkait

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. Agustina Indriyani (2014) melakukan penelitian tentang "Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia". Melakukan penelitian dengan Populasi sebanyak 628 responden namun, karena tenaga kerja permanen hanya 28 orang akan diambilkan jumlah tenaga permanen semuanya sebagai sampel. Jadi besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 responden. Metode kuesioner digunakan sebagai pengumpul data dan dianalisis dengen metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja. 2) Ada pengaruh secara serentak antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan 3) Diketahui

pengaruh paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan adalah pengaruh gaji terhadap produktivitas.

2. Maratin Nafiah Al-amin (2015) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen". Menunjukkan bahwa Variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Secara simultan, upah, disiplin kerja dan insentif berpengaruh erhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen.
3. Eka Andri Astuti (2017) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu semua karyawan CV. Maju Mapan yang berjumlah 38 orang. Teknik analisa yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F dan uji t. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel upah dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Muhammad Rizal Nur Irawan 2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang bertanda positif. Dari analisis uji t semua variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil uji f secara simultan bahwa variable Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja
5. Sonya Melinda Nasution (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivtas Kerja Karyawan Pada Cv. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas”. Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu Upah, Insentif dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Pengaruh signifikan terbesar terhadap produktivitas kerja karyawann di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas adalah pada variabel Insentif dengan koefisien standar beta sebesar 0,413 kemudian diikuti oleh variabel Jaminan Sosial dengan koefisien beta sebesar 0,265 selanjutnya variabel Upah dengan koefisien beta sebesar 0,425. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Insentif

merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan Produktivitas kerja karyawan di CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agustina indriyani (2014)	Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia.	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja 2) Ada pengaruh secara serentak antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dan 3) Diketahui pengaruh paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan adalah pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Maratin Nafiah Al-amin (2015)	Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 2 variabel dari 3 variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut adalah disiplin kerja dan insentif
3.	Eka Andri Astuti (2017)	Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Metode Penelitian : Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap

				produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan.

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Muhammad Rizal Nur Irawan 2018)	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo	Metode Penelitian : Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang bertanda positif. Dari analisis uji t semua variabel bebas berpengaruh secara nyataterhadapProduktivitas Kerja. Dari hasil uji f secara simultan bahwa variable Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.
5.	Sonya Melinda Nasution (2018)	Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivtas Kerja Karyawan Pada Cv. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas	Metode penelitian: Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa tiga variabel yaitu Upah, Insentif danJaminan Sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit SosaPadang Lawas. Pengaruh signifikan terbesar terhadapproduktivitas kerjakaryawann di CV.

				Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Dari hasil analisistersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Insentif merupakan faktordominan

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Upah dengan Produktivitas Kerja

Pemberian upah atau gaji akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan (Nugroho, 2017). Upah merupakan faktor yang sangat dominan pengaruhnya dalam produktivitas tenaga kerja. Pemberian upah yang benar, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja dengan baik, akibatnya produktivitas kerjanya dapat dipertahankan atau justru lebih ditingkatkan (Al-amin, 2015). Berdasarkan penelitian dari Astuti (2017) dan Nasution (2018) menyatakan bahwa variabel upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sementara penelitian dari Al-amin (2015) menyatakan bahwa variabel upah berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karena terdapat pekerja dengan upah kategori kurang termasuk dalam produktivitas tinggi, pekerja dengan upah kategori rendah masuk dalam kategori produktivitas tinggi dan sedikit pekerja dengan upah kategori rendah masuk dalam kategori produktivitas rendah.

Dengan adanya faktor Upah ini dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap produtivitas kerja. Adapun hipotesis yang diusulkan pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.5.2 Hubungan Tunjangan dengan Produktivitas Kerja

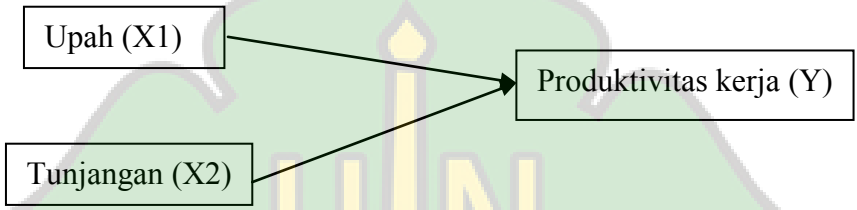
Manulang (2005), tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga. Tunjangan berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan penelitian dari Indriyani (2014) dan Nugroho (2017) menyatakan bahwa variabel tunjangan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karyawan menerima tunjangan secara berkala, tunjangan akan diberikan kepada karyawan apabila terjadi kejadian tertentu.

Dengan adanya faktor tunjangan kesejahteraan ini dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap produtivitas kerja. Adapun hipotesis yang diusulkan pada penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2014:10), Dari uraian dan pembahasan teori yang telah dikemukakan di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Upah berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

H2: Tunjangan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

H3: Upah dan Tunjangan secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih didasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penaksiran. Penelitian Kuantitatif menggunakan pengujian hipotesa untuk menggambarkan keterkaitan atau hubungan antara masing-masing variabel dan dukungan kerangka teori yang digunakan (Setiadi, 2015). Dengan menghitung hasil suatu penaksiran dari beberapa data sehingga menghasilkan hasil hipotesis yang menggambarkan hubungan atau pengaruh masing-masing variabel.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di pabrik batu bata desa Mireuk Taman kecamatan Darussalam. Subjek penelitian ini adalah pekerja di pabrik batu bata desa Mireuk Taman. sedangkan Objek penelitian ini adalah upah dan tunjangan sebagai variabel Independent, dan produktivitas pekerja sebagai variable dependent.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang teridri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pekerja yang ada di pabrik batu bata desa Mireuk taman kecamata Darussalam.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila sampel terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014:81). Informasi dan data yang didapatkan dari sampel akan disimpulkan sebagai populasi, sehingga sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *nonprobability sampling* dimana setiap anggota populasi tidak diberikan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Hair (2010) mengatakan bahwa penentuan banyaknya sampel sesuai dengan banyaknya item pertanyaan yang digunakan pada kuesioner, di mana dengan mengonsumsikan n x 5 sampai n x 10. Maka dalam penentuan jumlah sampel ini perhitungannya sebagai berikut: 12 pertanyaan x 5 = 60. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya dapat lebih akurat dan

representif. Berdasarkan hal tersebut maka penulis menentukan kriteria sampel yaitu pekerja yang masa kerjanya lebih dari 1 bulan.

3.4 Jenis Data

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Supranto (2012) data primer merupakan data yang diambil dan diolah sendiri oleh peneliti atau data secara langsung dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi melalui objeknya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan, baik berupa bahan-bahan bacaan, maupun data yang memungkinkan. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat (Sugiyono, 2014:193). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, skripsi terdahulu, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan adalah kuesioner. Kuisisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:142). Adapun subjek penelitian dalam

penelitian ini adalah pekerja di pabrik batu bata desa Mireuk Taman. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner karena responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan benar serta untuk menghemat waktu, tenaga dan biaya.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner responden diminta untuk menjawab dengan cara menyatakan tingkat persetujuan mengikuti skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Bentuk awal skala likert adalah lima pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju yang merupakan sikap atau persepsi seseorang atas suatu kejadian atau pernyataan yang diberikan dalam kuesioner (Suryani, 2016).

Dalam perkembangan terkini, skala likert telah banyak dimodifikasi seperti skala 4 titik (dengan menghilangkan pilihan jawaban netral), atau menggunakan skala 7 sampai 9 titik (Suryani, 2016). Dalam penelitian ini peneliti memilih bentuk awal skala likert dengan menggunakan 5 titik antara lain:

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Simbol	Skala Pengukuran
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Anwar Sanusi (2011)

Skor 1 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan sedangkan, skor 5 menunjukkan bahwa responden mendukung terhadap pertanyaan yang diberikan.

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval pilihan rata-rata responden. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyaknya kelas interval sebanyak lima kelas, dengan rumus yang digunakan Sudjana (2005).

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{Banyak\ Kelas\ Interval} \qquad (3.1)$$

Dimana:

Rentang = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyaknya kelas interval = 5

Berdasarkan rumus di atas maka panjang kelas interval adalah:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Maka kriteria dari penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interval Penilaian Jawaban Responden

Keterangan (pilihan)	Skor
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik (STB)
1,80 – 2,59	Tidak Baik (TB)
2,60 – 3,39	Kurang Baik (KB)
3,40 – 4,19	Baik (B)
4,20 – 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: Hair (2010)

3.7 Operasional Variabel

Variabel adalah suatu konsep atau konstruk yang akan dipelajari dan diambil kesimpulannya dari kegiatan penelitian (Suryani, 2016) sedangkan, definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dan batasan dari beberapa kata istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian Masyuri (Qibtiyah, 2015). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu

variabel independent dan variabel dependent. Variabel independent dilambangkan dengan X, variabel dependen dilambangkan dengan Y. Masing- masing variabel memiliki definisi operasional tersendiri, definisi operasional variabel penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris (IE).

Tabel 3.5
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1	Upah (X_1)	Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.	1. Upah yang diterima tepat waktu. 2. upah yang diterima sesuai dengan lama kerja 3. Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari (Zaenullah dkk, 2012)	Skala likert
2	Tunjangan (X_2)	Nawawi (2011) tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan dan lain-lain.	1. Memotivasi karyawan dalam bekerja. 2. Menjamin asas keadilan. 3. Bentuk tunjangan. (Maruli, 2011)	Skala likert

Tabel 3.5 Tabel Lanjutan

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
3	Produktivitas (Y)	Tjutju dalam Annas (2015) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.	1. Kemampuan melaksanakan tugas. 2. Selalu meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini. 4. Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. 5. Meningkatkan kualitas dan mutu. 6. Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Edy Sutrisno (dalam Al-amin, 2016)	Skala likert

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \qquad (3.2)$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Kostanta

b_1, b_2 = koefisien linier berganda

X_1 = Upah

X_2 = Tunjangan Kesejahteraan

e = *Standard error*

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran seberapa tepat instrumen itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya ingin diukur (Mustafa, 2013:63). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Oleh karena itu, uji validitas digunakan untuk melihat apakah kuesioner yang disusun dapat mengukur objek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingka nilai r hitung dari hasil output (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

r hitung > r tabel maka butir pertanyaan disetiap kuesioner tersebut valid

r hitung < r tabel maka dinyatakan tidak valid

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2013:65). Dalam penelitian ini, tolok ukur reliabilitas adalah nilai *alfa cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Ghozali (2011) mengatakan butir kuesioner dapat dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,60.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya terdistribusi normal ataupun tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. (Ghozali, 2012:160). Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji statistik menggunakan P-P Plot (*Probability-Probability Plot*). Data terdistribusi normal apabila titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2012:161). Dan juga dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka nilai residual terdistribusi normal

2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi diantara variabel bebas (*independen*) pada model regresi yang ditentukan. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2012:105-106). Pendeteksian multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dikatakan multikolinearitas apabila nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa varians dari setiap variabel sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas (Sarjono & Julianita, 2011). Metode uji yang digunakan adalah metode *Glejser*. Metode tersebut dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya (e) dimana:

Nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas

Nilai probabilitas signifikan > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Signifikan Parsial (Uji –t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh satu variabel bebas secara parsial (individual) menerangkan variasi variabel terikat.

Kriteria dalam pengujiannya sebagai berikut:

a. H_0: b1,b_2 = 0, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
b. H_1: b_1,b_2 ≠ 0, maka secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika thitung < t_{tabel} pada α =5%

H_1 diterima jika thitung > t_{tabel} pada α =5%

Dengan rumus mencari t_{tabel}:

$$dF = n - k \qquad (3.3)$$

keterangan:

k : Variabel Bebas

3.11.2 Uji Signifikan Simultan (Uji- F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X_1,X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara serentak.

Kriteria dalam pengujiannya sebagai berikut:

a. H_0: b_1,b_2 =0, maka tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. H_1: b_1,$b_2 \neq 0$, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada α=5%

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada α=5%

Dengan rumus mencari F_{tabel}:

$$dF1 = k-1$$

$$dF2 = n-k \quad (3.4)$$

keterangan:

k : Variabel Bebas

3.11.3 Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R2) semakin besar

(mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat dimana 0< R2<1.

جامعة الرانري
AR-RANIRY

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah dan Profil Desa Mireuk Taman

Mireuk taman merupakan salah satu desa dari kecamatan Darussalam kabupaten Aceh Besar yang terdapat didalam mukin Lambaro Angan. Sebelum berubah menjadi Mireuk Taman, pada tahun 1920 desa ini disebut dengan nama Mireuk Meunasah Raya yang kemudian pada tahun 1935 nama Mireuk Menasah Raya berubah menjadi Mireuk Taman seperti saat ini. Jumlah penduduk Desa Mireuk Taman, yaitu :

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Desa Mireuk Taman

Tahun	Jumlah Jiwa	Jumlah laki-laki	Jumlah perempuan
2019	1058	545	513

Sumber : Data Kantor Geuchik Desa Mireuk Taman

Tabel 4.2
Perkembangan Penduduk Tingkat Pendidikan 2019

No	Keterangan	Jumlah Pendidikan
1.	Tidak Tamat Sekolah SD	20
2.	Tamat Sekolah SD	102
3.	Tamat sekolah SLTP	218
4.	Tamat SMU	104
5.	Tamat Akademi/DI/DII/DIII	27
6.	Tamat Strata I	72
7.	Tamat Strata II	6
8.	Tamat Strata III	2
Jumlah		549

Sumber : Data Kantor Geuchik Desa Mireuk Taman

4.1.2 Letak geografis

Desa Mireuk Taman merupakan desa yang terletak dekat dengan pusat Kecamatan Darussalam dengan luas wilayah 143 Ha, adapun batas-batas desa Mireuk Taman adalah sebagai berikut:

Utara : Klieng Cot Aron

Selatan : Lambada Peukan dan Gampong Cot

Timur : Mireuk Lamreudep dan Angan

Barat :Lampeudaya

Jumlah dusun yang ada di Desa Mireuk Taman terdiri atas 4 (empat) Dusun yaitu:

1. Dusun Datok
2. Dusun Pande
3. Dusun Beulahdeh
4. Dusun Punteut

4.1.3 Profil Pabrik Batu Bata di Desa Mireuk Taman

Berdasarkan data dari Kepala Urusan (Kaur) Pemerintahan Desa Mireuk Taman, Jumlah Pabrik Batu Bata di desa ini terdapat 18 pabrik, rata-rata pekerja dalam 1 pabrik 8-15 orang dengan perkiraan jumlah pekerja seluruhnya yaitu 145-180 orang. nya jumlah Pabrik Batu Bata tidak dapat dijelaskan secara rinci karena jumlahnya sering berubah-ubah dalam waktu yang sangat singkat.

Dalam proses pembuatan batu bata itu sendiri terdapat beberapa tahapan yaitu:

1. Masukkan tanah kedalam kubangan.
2. Campur tanah dengan air, dan pasir sesuai dengan ukurannya.
3. Injak tanah tersebut sampai tercampur dengan rata.
4. Selanjutnya tanah yang sudah tercampur rata dibawa ke tempat percetakan.

5. Setelah itu, cetak tanah sersebut sesuai dengan ukurannya.
6. Tahapan selanjutnya yaitu pendindingan yang mana berfungsi agar batu bata cepat kering.
7. Apabila batu bata sudah kering selanjutnya menyusun (lansir) batu bata dari kilang produksi ke tempat pembakaran
8. Setelah itu pembakaran, yang dilakukan 3 malam 3 hari atau bisa saja lebih.
9. Tahapan terakhir yaitu pembongkaran batu bata yang sudah dibakar dan siap untuk dijual.

Sedangkan upah berdasarkan pekerjaan, untuk pekerja yang memasukkan tanah kekubang diupah sebesar Rp15,-/per batu bata, Injak tanah didalam kubangan Rp15,-/per batu bata, angkat lumpur dari kubang Rp15,-/per batu bata, mencetak batu bata diupah sebesar Rp60,- dengan target perhari 1.000 batu bata yaitu sebesar Rp60.000,-/per, upah untuk proses dinding Rp15,-/per batu bata, upah menyusun (lansir) kedapur sebesar Rp20,-/per batu bata, upah pembakaran sebesar Rp20,-/per batu bata, dan yang terakhir pembongkaran sebesar Rp15,-/per batu bata.

Dalam 1 buah batu bata modal yang harus dikeluarkan pabrik sebesar Rp400,- dan harga jualnya sebesar Rp500,- sehingga keuntungan per batu bata Rp100,-. Jika sekali pembakaran dapat menampung 45.000 buah batu bata maka keuntungan sekali pembakaran yaitu sebesar Rp4.500.000,- dengan perkiraan kerusakan pada saat sekali pembakaran yaitu sebesar 1.000 sampai 2.000 batu yaitu Rp100.000,- sampai Rp200.000,- .

4.2 Karakteristik Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada para responden, yaitu pekerja pabrik batu bata di Desa Mireuk Taman dan telah bekerja di Pabrik Batu Bata lebih dari bulan. Setelah angket diisi oleh responden, peneliti mengambil kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan *computer software* melalui program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) dan *Microsoft Excel*. Berdasarkan metode penelitian yang dipilih untuk pengambilan sampel yang telah dijelaskan pada bab III, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 60 responden. Dengan kriteria responden pekerja pabrik batu bata di desa mireuk taman, merupakan pekerja yang lama kerjanya lebih dari 6 bulan. Dari hasil penelitian diperoleh data sebagai berikut:

1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	28	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah SPSS (2019)

Berdasarkan hasil Tabel 4.3 yaitu deskripsi profil jenis kelamin, dapat diketahui bahwa dari 60 orang responden, ternyata responden berjenis laki-laki berjumlah 28 orang atau sebanyak 46,7% dan responden perempuan sebanyak 32 sebesar 53,3%. Dapat disimpulkan bahwa yang bekerja di Pabrik batu bata di desa Mireuk Taman di domisili oleh perempuan yaitu 32 orang sebesar 53,3%.

2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur

Deskrispsi responden berdasarkan umur bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan umur

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40	17	28.3	28.3	28.3
	15-22	7	11.7	11.7	40.0
	23-30	15	25.0	25.0	65.0
	31-40	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Tabel 4.4 mengenai profil responden berdasarkan umur responden menunjukkan lebih banyak responden berusia antara 31-40 tahun yaitu 21 atau sebesar 35,0%, responden usia > 40 tahun sebanyak 17 orang atau sebanyak 28,3%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan yang bekerja dibatu bata usia antar 31-40.

3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden jenjang pendidikan terakhir, dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lain-lain	6	9.0	10.0	11.7
	Sd	27	45.0	45.0	55.0
	Sma	7	11.7	11.7	66.7
	Smp	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah SPSS (2019)

Tabel 4.5 yaitu deskripsi profil jenjang pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa jenjang pendidikan terbesar adalah SD yaitu 27 orang atau 45.0%. Jenjang pendidikan SMP sebanyak 20 orang atau 33.3%. SMA sebanyak 7 orang atau 11.7%,. Dapat disimpulkan bahwa yang bekerja pada pabrik batu bata desa Mireuk Taman paling banyak jenjang pendidikan SD.

2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Deskripsi profil responden berdasarkan lama berkerja adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden Lama Berkerja responden. Dalam deskripsi kakrekteristik responden, dikelompokkan lama berkerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>4	21	35.0	35.0	35.0
	1 th-2	9	15.0	15.0	50.0
	2 th – 4	19	31.7	31.7	81.7
	6 bulan - 1 thn	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : data primer diolah SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut, sebagian besar lama kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah >4 tahun sebanyak 21 sekitar 35.0%. Dapat disimpulkan bahwa lama bekerja pabrik batu bata adalah > 4 tahun.

4.3 Deskripsi Responden Pengaruh Upah dan Tunjangan terhadap Produktifitas Kerja

4.3.1 Deskripsi Data Penelitian

Guna memperoleh data tentang pengaruh upah dan tunjangan terhadap produktifitas kerja melalui penyebaran angket sebanyak 12 butir di dalam tiga variabel untuk 60 sampel dengan upah sebagai variabel X1, tunjangan sebagai X2, dan produktifitas kerja sebagai Y, seluruh total responden telah mengisi jawaban pernyataan apakah responden sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) maka hasil penyebaran angket dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. upah (X1)

Upah adalah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini, kondisi upah dijabarkan ke dalam 3 pernyataan. Masing-masing pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5).

2. Tunjangan

Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang pekerja, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya. Dalam

penelitian ini, tunjangan dijabarkan ke dalam 3 pernyataan. Masing-masing pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5).

3. Produktifitas kerja (Y)

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam penelitian ini, Produktifitas kerja dijabarkan ke dalam 6 pernyataan. Masing-masing pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5).

Deskripsi data memberikan gambaran mengenai karakteristik data variabel yang digunakan dalam model penelitian ini. Deskripsi data ini berfungsi untuk mengetahui nilai *minimum*, nilai *mode,* nilai *maximum*, nilai *range*, dan *standard deviation*. Deskripsi penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7

AR-RANIRY

Tabel 4.7

Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Mode	Max	Range	Std. Deviation
Produktifitas Kerja	60	2	4	5	3	0.650
Upah	60	2	4	5	3	0.720
Tunjangan	60	2	4	5	3	0,645

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut dapat dilihat nilai *minimum*, nilai *mode,* nilai *maximum*, nilai*range*, dan *standard deviation* dari variabel yang diteliti pada pabrik batu bata desa Mireuk Taman. Variabel upah (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 2 artinya dari butir pertanyaan upah terendah adalah 2. Nilai *mode* pada variabel upah sebesar 4 yang artinya nilai yang paling sering muncul pada butir pertanyaan adalah 4. Nilai *maximum* pada variabel upah sebesar 5 yang artinya dari butir pertanyaan tertinggi adalah 5. Nilai *range* sebesar 3, berarti selisih antara nilai terbesar dan nilai terkecil pada variabel upah adalah 3. Dan nilai*std. deviation* adalah 0,650 yang berarti nilai yang digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel adalah 0,650.

Variabel Tunjangan (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 2 artinya dari butir pertanyaan tunjangan terendah adalah 2. Nilai

mode pada variabel tunjangan sebesar 4 yang artinya nilai yang paling sering muncul pada butir pertanyaan adalah 4. Nilai *maximum* pada variabel tunjangan sebesar 5 yang artinya dari butir pertanyaan tertinggi adalah 5. Nilai *range* sebesar 3, berarti selisih antara nilai terbesar dan nilai terkecil pada variabel tunjangan adalah 3, dan nilai *std. Deviation* adalah 0,720 yang berarti nilai yang digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel adalah 0,720.

Variabel produktifitas kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 2 artinya dari butir pertanyaan produktifitas kerja terendah adalah 2. Nilai *mode* pada variabel produktifitas kerja sebesar 4 yang artinya nilai yang paling sering muncul pada butir pertanyaan adalah 4. Nilai *maximum* pada variabel produktifitas kerja sebesar 5 yang artinya dari butir pertanyaan tertinggi adalah 5. Nilai *range* sebesar 3, berarti selisih antara nilai terbesar dan nilai terkecil pada variabel produktifitas kerja adalah 3, dan nilai *std. deviation* adalah 0,645 yang berarti nilai yang digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel adalah 0,645.

4.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson correlation*. Pertanyaan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk *degree of freedon* (df) = n-2. Dalam penelitian ini

besarnya df dapat dihitung 60 - 2=58 dengan alpa 0,05 didapat r_{tabel} yaitu 0,254. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan valid.Hasil mengenai uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Upah

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Validitas
Soal 1	0,897	0,254	Valid
Soal 2	0,861	0,254	Valid
Soal 3	0,707	0,254	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil uji validitas pada variabel Upah menggunakan SPSS terhadap 60 responden, dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pada variabel Upah dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,254).

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Tunjangan

Item	r Hitung	r Tabel	Validitas
Soal 4	0,794	0,254	Valid
Soal 5	0,853	0,254	Valid
Soal 6	0,645	0,254	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Hasil uji validitas pada variabel tunjangan menggunakan SPSS terhadap 60 responden, dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pada variabel tunjangan dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,254).

جامعة الرانري
AR-RANIRY

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Validitas
Soal 7	0,723	0,254	Valid
Soal 8	0,558	0,254	Valid
Soal 9	0,657	0,254	Valid
Soal 10	0,825	0,254	Valid
Soal 11	0,742	0,254	Valid
Soal 12	0,748	0,254	Valid

Hasil uji validitas pada variabel Produktivitas kerja menggunakan SPSS terhadap 100 responden, dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pada variabel produktivitas kerja dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,254).

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan di dalam angket telah memenuhi indikator valid, sehingga dapat dipastikan kuesioner ini sah digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4.1 Uji Realiabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, maka penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Analisis yang

digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan variabel yang ada. Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliable atau tidak suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *cronbachalpha*. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai *cronbachalpha*> 0,60 maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliable.
2. Jika nilai *cronbach alpha*< 0,60 maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliable.

Nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	Nilai Alpha	Keterangan
1	Upah (X1)	3	0, 767	Reliabel
2	Tunjangan (X2)	3	0,653	Reliabel
3	Produktifitas kerja (Y)	6	0,802	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk masih-masing variabel yaitu sebesar 0,767 untuk variabel upah (X1), sebesar 0,653 untuk variabel tunjangan (X2),

dan sebesar 0,802 untuk variabel Produktitas kerja (Y). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel > 0,60, sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliable.

4.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur arah dan besar pengaruh antara Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah. Selain itu bertujuan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.753	2.275		2.089	.041
	x1	-.036	.132	-.020	-.275	.784
	x2	1.626	.139	.843	11.732	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$

$Y = 4{,}753 - 0{,}036\ X_1 + 1{,}626\ X_2 + e$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas maka koefisien regresi masing-masing variabel diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Koefisien regresi X1

   Koefisien regresi Upah (X1) sebesar – 0,036 dengan nilai signifikan sebesar 0,784. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya, upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

b) Koefisien Regresi X2

   Koefisien Regresi tunjangan (X2) sebesar 1,626 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Apabila tunjangan (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan diperkirakan, akan meningkatkan produktifitas kerja (Y) di Pabrik Batu Bata Miruk Taman sebesar 1,626 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) Uji norrmalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki nilai residual terdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai signifikan > 0,05 maka nilai residual terdistribusi normal.

Jika nilai signifikan < 0,05 maka nilai residual tidak terdistribusi normal .

Tabel 4.13
Uji Normalitas

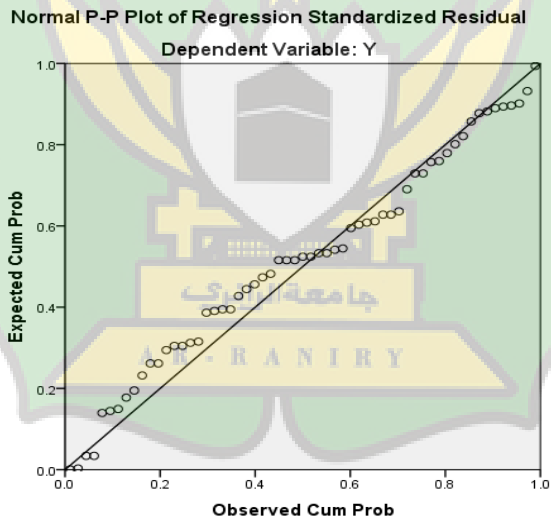
One-Sample Kolmogorov-Smirn ov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65661684
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.074
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari hasil Tabel 4.13 uji normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini memiliki nilai residual sebesar 0,96 yang artinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya juga menggunakan grafik P-P Plot dengan melihat penyebaran data di sekitar garis diagonal, dan penyebab titik-titik data searah mengikuti garis diagonal dan dapat dikatakan normal. Akan tetapi, jika penyebaran data jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan tidak memenuhi asumsi normal.



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Gambar 4.1
Gambar Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian normalitas pada gambar diatas terlihat bahwa hasil penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdstribusi normal terpenuhi.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai *tolerance*dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dikatakan multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil perhitungan data diperoleh nilai VIF sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.753	2.275		2.089	.041		
X1	-.036	.132	-.020	-.275	.784	1.000	1.000
X2	1.626	.139	.843	11.732	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, dan nilai tolerance lebih dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas yaitu korelasi antar variabel bebas.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi penelitian yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

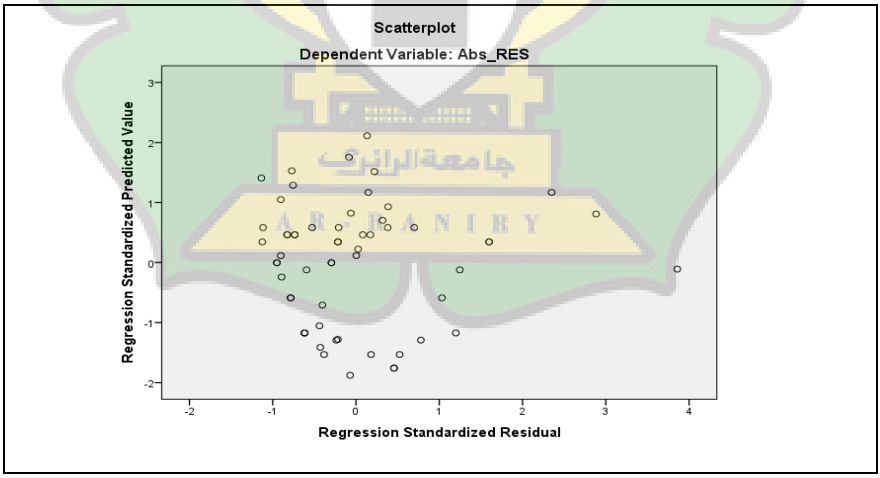
Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui uji *Glejser* dengan melihat nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.018	.271		.068	.946
	upah	.090	.047	.256	1.923	.060
	tunjangan	-.038	.049	-.103	-.777	.441

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel upah (X_1) sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05 dan tunjangan (X_2) sebesar 0,441 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi homokedastisitas dan terdistribusi secara normal.



Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Gambar 4.2
Gambar Heteroskedasitas

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplots* menunjukkan bahwa titik-titik data dalam grafik *scatterplots* menyebar di sekitar atas dan bawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji T, Uji F, dan Uji R^2 sebagai berikut.

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas (X) yang dimasukkan dalam model regresi secara individual mempengaruhi variabel dependen atau terikat (Y). Apabila nilai sig. lebih kecil dari tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sedangkan, apabila nilai *sig*. lebih besar dari tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.16:

Tabel 4.16
Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			S Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.753	2.275		2.089	.041		
X1	-.036	.132	-.020	-.275	.784	1.000	1.000
X2	1.626	.139	.843	11.732	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.16 diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh upah (X1) terhadap produktifitas kerja (Y)

Diketahui t_{hitung} upah sebesar -0,275 dan t_{tabe}l sebesar 2,00247 maka perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil -0,275 < 2,00247 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka variabel upah (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y) di Pabrik Batu Bata Miruk Taman sedangkan, perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 yaitu 0,784

> 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar daripada tingkat kesalahan, maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima yang artinya upah (X1) tidak berpengaruh secara parsial (individual) terhadap produktifitas kerja (Y) di Pabrik Batu Bata Miruk Taman.

b) Pengaruh tunjangan (X2) terhadap produktifitas kerja (Y)

Diketahui t_{hitung} tunjangan sebesar 11,732 dan t_{tabel} sebesar 2,0024 maka perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil 11,732 > 2,00247 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka variabel Tunjangan (X2) berpengaruh signifikan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y) di Pabrik Batu Bata Mireuk Taman.

Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan (*alpha*) 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y) di Pabrik Batu Bata Miruk Taman.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Apabila nilai *sig.*lebih kecil dari tingkat kesalahan/*error* (*alpha*) 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak sedangkan, apabila nilai *sig.* lebih besar dari tingkat

kesalahan (*alpha*) 0,05 maka, dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak.

Adapun hasil Uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.572	2	195.786	68.881	.000[b]
	Residual	159.174	56	2.842		
	Total	550.746	58			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 ditampilkan hasil Uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi aspek-aspek variabel upah (X1) dan tunjangan (X2) terhadap produktifitas kerja (Y). Perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} didapat hasil 68,881 > 3,16 yang diperoleh dari df1 = K-1 maka df1 = 3-1=2 dan df2= n-k maka 60-3=57 (dimana k adalah jumlah variabel bebas maupun terikat dan n adalah jumlah sampel). Karena nilai F_{hitung} > F_{tabel} (68,881 > 3,16) dan besarnya sig 0,000 < 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel independen (upah, tunjangan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktifitas kerja).

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan besarnya persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 1 maka persentase kontribusinya dianggap semakin kuat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Uji (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843[a]	.711	.701	1.68594

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,701 Hal ini berarti 70,1% variabel dependen berupa produktifitas kerja Pabrik Batu Bata Mireuk Taman dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu upah dan tunjangan sedangkan, sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

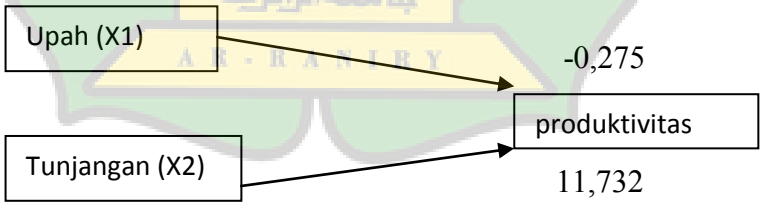
4.8 Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H1	Upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Ditolak
H2	Tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Diterima
H3	Upah dan tunjangan secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Diterima

Gambaran hubungan variabel upah dan tunjangan terhadap produktivitas kerja perspektif Ekonomi Syariah pada pekerja pabrik batu bata di desa Mireuk Taman yang telah bekerja lebih dari 6 bulan dapat diperhatikan pada kerangka pemikiran berikut:



Gambar 4.3
Konsep Pemikiran Teoritis Setelah Penelitian

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.9.1 Pengaruh Upah Dan Tunjangan Secara Parsial Terhadap Produktifitas Kerja

a) Upah

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa upah memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,275 dan lebih kecil dari t_{tabel} (0,214). Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah 0,784 > 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa upah tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja.

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa upah memiliki pengaruh sebesar -0,036 terhadap dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja di Pabrik Batu Bata Miruk Taman tidak dipengaruhi oleh upah. Hal ini menjelaskan bahwa upah tidak selalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja dikarenakan pekerja batu bata tidak selalu mendapatkan bayaran upah tepat pada waktunya, upah yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan juga upah yang diberikan belum dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Al-amin (2015) yang menyatakan bahwa variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena terdapat pekerja dengan upah kategori kurang termasuk dalam produktivitas tinggi,

pekerja dengan upah kategori rendah masuk dalam kategori produktivitas tinggi dan sedikit pekerja dengan upah kategori rendah masuk dalam kategori produktivitas rendah.

b) Tunjangan

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa tunjangan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 11,732 dan lebih besar dari t_{tabel} (0,214) sedangkan, perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah 0,000 < 0,05. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja.

Dari hasil analisis linear berganda pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tunjangan memiliki pengaruh sebesar 1.626 terhadap produktifitas kerja. Hal ini berarti jika tunjangan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan diperkirakan akan meningkatkan produktifitas kerja (Y) di Pabrik Batu Bata Miruk Taman sebesar 1.626 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada pabrik batu bata desa Mireuk Taman dipengaruhi oleh tunjangan dimana dapat meningkatkan semangat kerja, diberikan sesuai dengan posisi kerja, dan juga pihak pabrik telah memberikan berbagai macam tunjangan.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Indriyani (2014) dan Nugroho (2017) menyatakan bahwa variabel tunjangan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karyawan menerima tunjangan secara berkala,

tunjangan akan diberikan kepada karyawan apabila terjadi kejadian tertentu.

4.9.2 Pengaruh Upah Dan Tunjangan Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan Uji F yang memiliki hasil nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau 68,88 > 3,16, sehingga dapat disimpulkan bahwa upah dan tunjangan yang diterima pekerja di pabrik batu bata desa Mireuk Taman berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh dari suatu variabel dengan variabel lainnya cukup tinggi karena variabel independen sebesar 70,1%. Hal ini menunjukkan bahwa produktvitas kerja di pabrik batu bata desa Mireuk Taman Kecamatan Darussalam dapat dijelaskan oleh variabel upah dan tunjangan sedangkan, sisanya sebesar 20,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Upah dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Syariah (Studi pada pabrik batu bata desa mireuk taman kecamatan darussalam) dengan 60 responden pekerja di pabrik batu bata desa Mireuk Taman. Terdapat satu dimensi variabel independen yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dan satu dimensi variabel independen yang tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Adapun kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Upah menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja di pabrik batu bata Desa Mireuk Taman, hal ini menunnjukkan bahwa jika upah dinaikkan maupun diturunkan maupun tidak sesuai dengan hasil pekerjaan sudah tidak lagi diperhatikan oleh pekerja sebagai salah satu faktor peningkatan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maratin Nafiah Al-amin (2015) yang menyatakan bahwa variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel tunjangan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karena tunjangan yang diberikan oleh pabrik dapat meningkatkan semangat kerja, sesuai dengan posisi kerja dan tunjagan yang diberikan berupa berbagai macam. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agustina Indriyani (2014) yang menyatakan bahwa variabel tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan diperoleh bahwa Upah dan Tunjangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja perspektif ekonomi syariah (studi pada pabrik batu bata desa mireuk taman kecamatan darussalam).

5.2 Saran

Meskipun peneliti telah menyusun penelitian sebaik-baiknya namun, pasti terdapat kekurangan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang diberika peneliti sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak pabrik batu bata agar lebih memperhatikan lagi upah yang diberikan kepada pekerja agar dapat sesuai dengan ajaran agama Islam yang benar.
2. Diharapkan kepada para pekerja untuk lebih memperhatikan produktivitas kerja dengan melihat hasil kerja yang sesuai

dengan ajaran agama Islam agar tidak menimbulkan kerugian bagi pabrik dan juga konsumen batu bata.

3. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel penelitian agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih bagus mengenai masalah penelitian yang akan diteliti.

جامعة الرانري
AR-RANIRY

DAFTAR PUSTAKA

Alquran dan Terjemahan.

Al-Fajar, Siti & Tri, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.

Astuti, E, A. (2017). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMK, VOL. 2*

Fathoni, K. dan Muhammad, G. (2017). Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam. *Jurnal Al Tijarah: Vol. 3, No. 1,*

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: UNDIP

Hair, J. F., Black. W. C., Babin. B. J.; and Anderson. R. E. (2010), *Multivariate Data Analysis,* 7th ed. Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Hidayati, I,N,N. (2017). Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif. *Jurnal Az Zarqa', Vol. 9, No. 2*

Huda, M, W, S. (2015). *Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Sukowati Sragen.* [Skripsi] Jurusan S1-Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga

Idris, A. (2018). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish

Indriyani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Operational PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma, Vol. 12, No. 07.*

Irawan, M., R., N. (2018). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo*. Vol.1, No.1

Sirait, J, T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep 49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Skala Upah.

Manulang. M. (2005). *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Revisi, Yogyakarta: BLKMD Medan

Al-Amin, M, N. (2015). *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen,* , [Skripsi] Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Maulana, F. 2016). *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016*. [Skripsi] Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara Pgri Kediri

Mulyadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Ghalia Indonesia.

Mustafa, Z. (2013). *Mengural Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Muslimah, Dwi Ariyani, (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan*

Kontrak PT. Dan Liris Indonesia. [Skripsi] Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.

Nasution, S, M. (2018). *Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivtas Kerja Karyawan Pada Cv. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.* [Skripsi] Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Ekonomi Manajemen Syariah.

Nugroho, B, S. (2017). *Pengaruh Gaji, Tunjangan Kesejahteraan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri*, [Skripsi] Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Qibtiyah, M. (2015). *Pengaruh Loneliness Terhadap Impulsive buying Produk Fashion Pad Mahasiswi Konsumen Online Shop.* [Skripsi] Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Riadi, F . (2015). Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam. *Jurnal Iqtishadia, Vol 8, No. 1*

Riduwan, dan Kuncoro. (2014). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis jalur),* Alfabeta, Bandung, .

Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untu Riset*.Jakarta: Salemba Empat.

Saepudin, E. dan Mintarage Eman Surya. (2017). Model Produktivitas Kerja Ditinjau dari perspektif Al-Quran. *Jurnal Islamadina, Volume XVIII, No. 1*

Maruli, S. (2011) Pengaruh *Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*. Universitas Sumatera Utara.

Sanusi, Anwar, (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono. (2014). *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D",* Alfabeta, Bandung.

Supranto. (2012). *Metode riset.* Jakarta: Rineka Cipta

Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Setiadi, Nugroho J. (2015), *Perilaku Konsumen Konsep dan implikasi untuk strategi dan penelitian pemasaran*. Kencana:Jakarta

Sudjana. (2005). *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung: Tarsito

Suryani dan Hendryadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta:Kencana

Tjutju Yuniarsih. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Turangan, O. W., Christoffel K., dan Christoffel, M. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*

Yusuf, S.D. (2010). Konsep Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Al-Ulum, Vol 10*

Yuwana, Y., A. (2008). *Pengaruh Upah Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safari Junie Textindo Industri Di Boyolali*. [Skripsi] Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Zainuddin, Ali. (2008) *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika.

Zainullah, Amin., Agus, S., dan Sugeng, P. B. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekera Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Benton. *Jurnal Rekayasa Sipil. Vol 6, No 2*

جامعة الرانري
AR-RANIRY

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH UPAH DAN TUNJANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH (STUDI PABRIK BARU BATA DESA MIREUK TAMANKECAMATAN DARUSSALAM)

Denganhormat,

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan dalam menyusun tugas akhir berupa skripsi pada Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, maka dengan kerendahan hati peneliti memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket berikut dengan jawaban yang sejujurnya. Peneliti bertanggung jawab penuh atas kerahasiaan informasi jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas ketersediaanwaktu dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

جامعة الرانري
AR-RANIRY

A. Karakteristik Responden

Mohon berilah tanda centang (√) pada pilihan anda:

1. Jenis Kelamin

   [ ] Laki-laki [ ] Perempuan

2. Usia

[ ] 15-22 tahun [ ] 31-40 tahun

[ ]23-30 tahun [ ] >40 tahun

3. Pendidikan Terakhir

[ ] SD [ ] Sarjana

[ ] SMP [ ] Lain-lain

[ ] SMA

4. Lama bekerja

[ ] 6 bulan -1 tahun [ ]1-2 tahun

[ ] 2 - 4 tahun [ ] ≥4 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilahtanda (√) seberapa tingkat persetujuan Anda terhadap pertanyaan-pertanyaan berikut. Jawaban yang tersedia berupa skala Likert yaitu antara 1-5 yang mempunyai arti:

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Mohon diisi secara objektif untuk membantu penelitian lebih lanjut.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Upah					
1.	Tingkat pembayaran upah tepat pada waktunya					
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya					
3.	Upah dari pabrik ini sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup					
	Tunjangan					
4.	Tunjangan yang diberikan membuat lebih semangat kerja					
5.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi kerja					
6.	Pihak pabrik telah memberikan berbagai macam tunjangan kepada pekerja					
	Produktivitas kerja					
7.	Dalam pekerjaan saya mampu melaksanakan					

	tugas yang diberikan sesuai aturan pabrik					
8.	Hasil pekerjaan yang saya capai selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pabrik ini.					
9.	Sebelum melanjutkan pekerjaan selanjutnya, saya selalu meneliti pekerjaan saya sebelumnya supaya tidak ada kesalahan yang terulang					
10.	Hasil pekerjaan saya harus selalu menghasilkan hasil yang terbaik.					
11.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu					
12.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.					

Lampiran 2

Hasil Output Analisis

Uji Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	28	46.7	46.7	46.7
	perempuan	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40	17	28.3	28.3	28.3
	15-22	7	11.7	11.7	40.0
	23-30	15	25.0	25.0	65.0
	31-40	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lain-lain	6	10.0	10.0	11.7
	sd	27	45.0	45.0	55.0
	sma	7	11.7	11.7	66.7
	smp	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

جامعة الرانري
A R - R A N I R Y

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>4	21	35.0	35.0	35.0
	1 th-2	9	15.0	15.0	50.0
	2 th - 4	19	31.7	31.7	81.7
	6 bulan - 1 thn	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Uji Validitas

Correlations

		UP1	UP2	UP3	TOTAL 1
UP1	Pearson Correlation	1	.718**	.448**	.897**
UP2	Pearson Correlation	.718**	1	.382**	.861**
UP3	Pearson Correlation	.448**	.382**	1	.707**
TOTAL 1	Pearson Correlation	.897**	.861**	.707**	1

Correlations

		T4	T5	T6	TOTAL 2
T4	Pearson Correlation	1	.550**	.206	.794**
T5	Pearson Correlation	.550**	1	.381**	.853**
T6	Pearson Correlation	.206	.381**	1	.645**
TOTAL 2	Pearson Correlation	.794**	.853**	.645**	1

		PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	Y
PK7	Pearson Correlation	1	.356**	.399**	.525**	.340**	.496**	.723**
PK8	Pearson Correlation	.356**	1	.309*	.300*	.336**	.112	.558**
PK9	Pearson Correlation	.399**	.309*	1	.366**	.403**	.294*	.657**
PK10	Pearson Correlation	.525**	.300*	.366**	1	.550**	.757**	.825**
PK11	Pearson Correlation	.340**	.336**	.403**	.550**	1	.498**	.742**
PK12	Pearson Correlation	.496**	.112	.294*	.757**	.498**	1	.748**
Y	Pearson Correlation	.723**	.558**	.657**	.825**	.742**	.748**	1

RELIABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	3

RELIABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	3

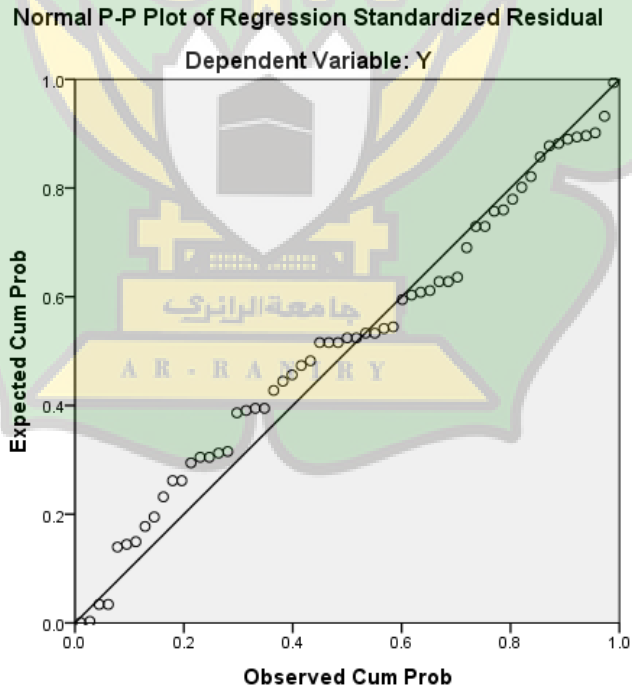
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65661684
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.074
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

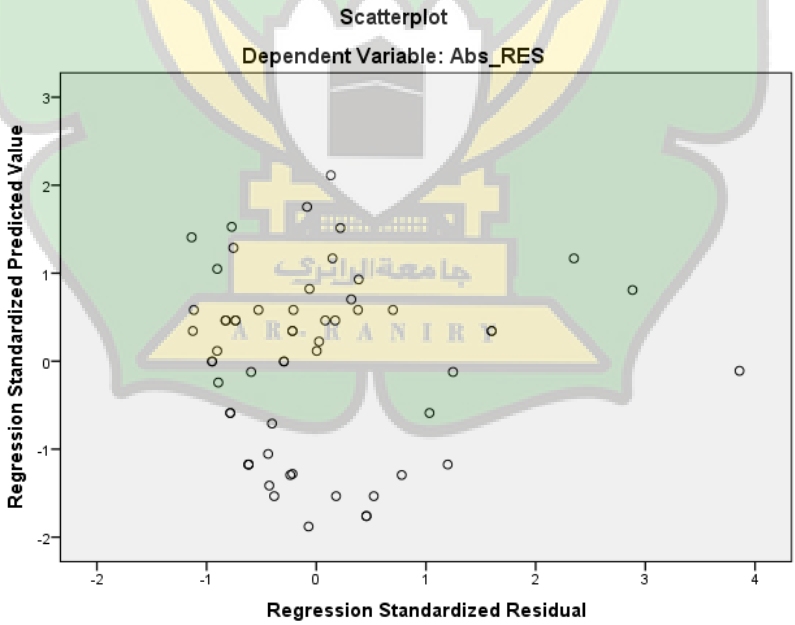


Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	4.753	2.275		2.089	.041		
	X1	-.036	.132	-.020	-.275	.784	1.000	1.000
	X2	1.626	.139	.843	11.732	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y



UJI HETREROKEDASITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.018	.271		.068	.946
	upah	.090	.047	.256	1.923	.060
	tunjangan	-.038	.049	-.103	-.777	.441

a. Dependent Variable: abs_res

UJI ANALISIS BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.753	2.275		2.089	.041
	x1	-.036	.132	-.020	-.275	.784
	x2	1.626	.139	.843	11.732	.000

UJI F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.572	2	195.786	68.881	.000[b]
	Residual	159.174	56	2.842		
	Total	550.746	58			

UJI T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.753	2.275		2.089	.041
	x1	-.036	.132	-.020	-.275	.784
	x2	1.626	.139	.843	11.732	.000

UJI R2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843[a]	.711	.701	1.68594

upah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.4	3.4	3.4
	3	18	30.5	30.5	33.9
	4	35	59.3	59.3	93.2
	5	4	6.8	6.8	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

tunjangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.4	3.4	3.4
	3	3	5.1	5.1	8.5
	4	30	50.8	50.8	59.3
	5	24	40.7	40.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Produktifitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.4	3.4	3.4
	3	1	1.7	1.7	5.1
	4	38	64.4	64.4	69.5
	5	18	30.5	30.5	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

AR-RANIRY

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Upah	60	2	5	3.69	.650
tunjangan	60	2	5	4.29	.720
produktifitas	60	2	5	4.22	.645
Valid N (listwise)	60				

جامعة الرانري
A R - R A N I R Y

Lampiran 3

Skor Hasil Kuesioner

UP1	UP2	UP3	Modus	T4	T5	T6	Modu	PK	PK8	PK9	PK1	PK1	PK	Y
5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4
5	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4
2	3	3	3	3	5	4	5	5	3	4	5	3	5	5
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5
3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	2	2
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4
4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4
3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4

Skor Hasil Kuesioner

UP1	UP2	UP3	Modus	T4	T5	T6	Modus	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	Y
3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4
4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4

4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	4	5
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4
3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4

4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5

جامعة الرانري
AR-RANIRY