

PENGARUH SISTEM PEMBAGIAN UPAH WAKTU KERJA DAN HASIL KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK BATU ALAM CV. NUR ALAM JAYA CIREBON

Juju Jumena dan Iis Ikhsanti
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Jl. Perjuangan By Pass Sunyaragi Cirebon
E-mail:jujumena@yahoo.com

Abstrak

Sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Penelitian ini mengkaji apakah sistem pembagian upah waktu kerja dan hasil kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah waktu kerja memiliki nilai $t_{hitung} 0,758 (< t_{tabel} = 2,04841)$ artinya tidak berpengaruh dengan taraf signifikan $0,455 (> 0,05)$ artinya tidak signifikan. Sedangkan upah hasil kerja memiliki nilai $t_{hitung} 10,585 (> t_{tabel} = 2,04841)$ artinya berpengaruh dengan signifikan $0,000 (< 0,05)$ artinya signifikan. Hasil uji F untuk upah waktu kerja dan upah hasil kerja sebesar $56,057 (> F_{tabel} 3,35)$ dan signifikan $0,000 (< 0,05)$ artinya berpengaruh secara bersama-sama upah waktu kerja dan hasil kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: upah waktu kerja, upah hasil kerja, dan produktivitas kerja

Abstract

Wage system is a policy and strategy that determines the compensation received by workers. This compensation is paid or the wages received by employees as remuneration for their work. The research aims to study whether the system of division of labor time wage and work affect the productivity of employees working in the factory Natural Stone CV. NurAlam Jaya, either partially or simultaneously. This research uses descriptive quantitative research methods. The research results demonstrates that the wages of working time has a value $t_{hitung} 0,758 (< t_{tabel} = 2.04841)$ means no significant effect on the level of $0,455 (> 0.05)$ means insignificant. While wage work has a value $t_{hitung} 10,585 (> t_{tabel} = 2.04841)$ means a significant effect on the $0.000 (< 0.05)$ significant meaning. Test results F for wages working time and wage work at $56.057 (> F_{tabel} 3.35)$ and significant $0.000 (< 0.05)$ effect means jointly working time wage and work on employee productivity.

Keywords: wages working time, wage work, and work productivity

Pendahuluan

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya untuk menciptakan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatannya.¹ Salah satu hal yang perlu diketahuinya adalah kadar atau tingkat ketercapainnya, untuk kemudian dijadikan *feedback* ataupun *feedforward*. Ketika pegawai mampu menunjukkan hasil yang sesuai atau melebihi target berarti mereka memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sedangkan dibawah standar maka produktivitas mereka dinilai rendah.²

Adapun ayat Al-Quran yang menjelaskan tentang pekerjaan, yaitu : firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :³

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*⁴

Quraish Shihab menafsirkan ayat di atas sebagai berikut:

*“Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.”*⁵ Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi dan ganjaran di akhirat berupa pahala.

Salah satu norma dan etika yang perlu diketahui oleh seorang pengusaha

adalah memenuhi kebutuhan hak pekerja. Sangat tidak dibenarkan dalam keadilan islam, jika seorang pekerja yang telah susah payah membanting tulang dan bercucuran keringat tidak mendapatkan upah dari jerih payahnya atau dikurangi atau bahkan ditunda pemberiannya.⁶

Adapun Hadits Nabi Muhammad SAW yang berkaitan tentang upah adalah sebagai berikut:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.”(H.R. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)⁷

Hadits di atas menjelaskan tentang memberikan upah kepada pekerja atau buruh hendaknya kita memberikan upah kepadanya sebelum keringatnya mengering. Maksudnya bahwa kita harus segera membayar upahnya bila telah selesai kerjanya, dan hendaknya kita memberitahukan kepadanya upah yang akan diterimanya ketika ia masih dalam kerjanya.⁸

Dari ayat Al-Qur'an dan hadits riwayat Ibnu Majah dan Imam Thabrani, dapat diketahui bahwa prinsip utama dalam upah adalah keadilan yang terletak pada

¹Khaerul Umam, *Prilaku Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia. 2010), 186.

²Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008), 162.

³QS. At-Taubah ayat 105.

⁴Terjemah QS. At-Taubah ayat 105 yang berisikan tentang pekerjaan

⁵M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: LenteraHati, 2002), V: 670.

⁶Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 231.

⁷Lidwa Pusaka i-Software Kitab 9 Imam Hadist, Ibnu Majah, *Kitab Hukum-Hukum Bab Balasan Bagi Penyewa* No. Hadits 2434.

⁸Sayyid Ahmad Al-Hasyimi, *Syarah Mukhtaarul Ahaadiits ...*, 151-152.

kejelasan akad (transaksi) dan komitmen dalam melakukannya. Akad dalam pemburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja di pekerjakan, harus jelas terlebih dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Undang-undang Ketenagakerjaan dibentuk dalam Undang-Undang dengan pasal 89 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 (UU 13 / 2003) tentang Ketenagakerjaan yang mulai berlaku efektif tanggal 25 Maret 2003. UU 13 / 2003 ini menggantikan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan undang-undang ketenagakerjaan itu merupakan akibat terjadinya reformasi tahun 1998 yang secara yuridis telah menghasilkan Ketetapan MPR Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Azasi Manusia (HAM). Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicitacitakan.⁹

UMK (Upah Minimum Kabupaten) adalah suatu upah minimum yang berlaku di suatu kabupaten/kota. Untuk Upah Minimum Kabupaten/UMK di kota Cirebon tahun 2014, dalam datanya Gubernur Jabar Ahmad Heryawan telah menandatangani SK penetapan UMK Jabar 2014. Kab Karawang menjadi yang tertinggi untuk UMK tahun 2014 di Propinsi Jawa Barat sebesar Rp 2.447.445. Sedangkan Kabupaten Majalengka menjadi daerah terendah nilai UMK-nya yakni sebesar Rp 1.000.000. Untuk kab Cirebon sendiri menduduki posisi ketiga dari bawah yakni sebesar Rp 1.212.750, UMK di Kab Cirebon naik 12,16 % dari tahun yang sebelumnya 2013 Rp 1.081.300. Di tahun 2014 UMK Kota Cirebon menjadi Rp 1.212.750.¹⁰

⁹Pasal 89 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰<http://yangenak.com/2013/arus-utama/inilah-daftar-umk-2014-26-kabupaten-dan-kota->

Undang-Undang mengenai Jam Kerja, Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu: *pertama* 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; *kedua* 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Upah minimum bagi pekerja tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah. Perusahaan pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya memberikan upah dalam setiap minggunya sebesar Rp. 600.000,- jika diakumulasikan sebulan menjadi Rp. 1.800.000,-. Upah yang diberikan perusahaan sudah jelas melebihi UMK Cirebon karena UMK Cirebon sebesar Rp. 1.212.750,- dan upah dari perusahaan sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup pokok pekerja jadi bisa dikatakan layak. Jadi, secara praktiknya pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya sudah menaati dan menjalankan aturan dari pemerintah. Untuk perusahaan pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya jam kerja menggunakan sistem yang kedua yakni 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah merupakan masalah yang penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka. Oleh karenanya tidak heran bila dari buruh hingga direktur,

di-jawa-barat/ (diakses 13 oktober 2014, pukul. 13.33 WIB).

tidak ada topik yang lebih menarik dan sensitif dari pada masalah upah.¹¹

Bagi perusahaan permasalahan upah merupakan sesuatu yang penting dikarenakan upah bisa mencapai 80% dari biaya operasional perusahaan. Upah yang terlalu tinggi akan menghasilkan harga produk menjadi terlalu mahal untuk bersaing secara efektif di pasar, namun bila gaji yang dikenakan rendah maka akan membuat pekerja keluar, semangat kerja rendah, dan produktifitas kerja menurun sehingga tingkat produksi menjadi tidak efisien.

Di desa Balad sendiri sebagian masyarakat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disamping itu juga banyak pabrik seperti halnya pabrik batu alam. Sehingga masyarakatpun ikut bergelut dibidang tersebut untuk berkerja didalamnya. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu pekerja seringkali mengeluhkan hasil upah yang diterimanya. Karena ketidaksesuaiannya dalam pemberian upah, apalagi kebutuhan seperti sandang, papan dan pangan setiap tahunnya meningkat. Hal ini penulis, ingin mengetahui dengan sistem pembagian yang banyak. Akan tetapi penulis dalam penelitiannya akan membahas dua saja dalam sistem pembagian upah yakni mengenai masalah Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja dan Hasil Kerja Terhadap Produktivitas kerja .

Konsep Upah Waktu Kerja dan Hasil Kerja

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Kata *ji'alah* dapat dibaca *ja'alah*. Pada zaman Rasulullah *ji'alah* telah dipraktikkan. Dalam Sahih Bukhari dan Muslim terdapat hadis yang menceritakan tentang seorang badui yang disengat kala kemudian dijampi

oleh seorang sahabat dengan upah bayaran beberapa ekor kambing. *Ja'alah* merupakan istilah nama untuk menyebut sesuatu yang diberikan seseorang kepada orang lain sebagai upah karena mengerjakan sesuatu. Ia sama dengan *ja'l* atau *ja'ilah*.¹²

Sedangkan menurut terminologi syara', *ja'alah* adalah keharusan melakukan sesuatu secara mutlak sebagai bayaran tertentu atas satu pekerjaan tertentu atau sesuatu yang belum diketahui dengan sesuatu yang sudah pasti atau yang lainnya.

Dasar Hukum Upah

Jumhur fukoha sepakat bahwa hukum *jialah* adalah mubah. Hal ini, didasari karena *jialah* diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. *Jialah* merupakan akad yang sangat manusiawi. Dalam hal lain, yang masih termasuk *jialah* menurut pendapat Rasulullah membolehkannya. Contoh, upah atas pengobatan yang menggunakan bacaan al-Qur'an dengan membaca surat Al-Fatihah. Dalam al-Qur'an dengan tegas Allah membolehkan memberikan upah kepada orang lain yang telah berjasa menemukan barang yang hilang. Hal itu ditegaskan dalam al-Qur'an surat Yusuf ayat 72.

*"Kami kehilangan piala raja maka siapa yang dapat mengembalikannya, maka ia akan mendapatkan bahan makanan seberat beban unta. Dan aku, menjamin terhadapnya."*¹³

Sistem Pembagian Upah

- 1) Sistem pengupahan menurut waktu. Sistem pengupahan menurut waktu merupakan sistem pengupahan yang paling tua dalam sistem ini, hasil pekerjaan bukan merupakan ukuran khusus. Pekerja dibayar menurut waktu yang dihasilkan, misalnya perjam, perhari, perminggu, perbulan, dan pertahun.
- 2) Sistem pengupahan menurut hasil kerja. Dalam sistem ini pekerja dibayar untuk jumlah unit pekerjaan yang telah

¹¹Faturochman. *Jurnal Psikologi. Penilaian Dan Reaksi Terhadap Pembagian Upah*, universitas gadjah mada, 361995NO.2,36-48.

¹²Abdul Aziz Muhammad Azam, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010), 331.

¹³Terjemah QS. Yusuf ayat 72 tentang jaminan upah yang akan diberikan

diselesaikan tanpa menghiraukan jumlah waktu yang dipergunakan.

- 3) Sistem pengupahan menurut standar waktu. Dalam sistem upah dibayarkan berdasarkan waktu standarisasinya menyelesaikan suatu pekerjaan. Upah menurut waktu standarisasi waktu pada umumnya berbentuk premi atau bonus, disamping upah yang telah distandarisasi.
- 4) Sistem pengupahan menurut kerjasama pekerja dan pengusaha. Sistem ini meliputi pembagian keuntungan yang pembayarannya dilakukan kemudian sebagai tambahan atau kombinasi dengan sistem pembayaran upah yang telah diuraikan diatas.

Konsep produktivitas kerja

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan produktivitas kerja yang dapat menyebabkan tercapainya tujuan tertentu, hingga hal tersebut menyebabkan timbulnya perasaan kepuasan.¹⁴ Produktivitas kerja pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- 5) Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi
- 6) Disiplin kerja yang keras

Penelitian Terdahulu

Indri Untari Saputri tahun 2009, meneliti tentang Pengaruh Penerapan Sistem Pengupahan di Perusahaan Hisyam Rattan Tegalwangi Cirebon. Dalam skripsi ini pembahasan yang diangkat ialah sama membahas tentang sistem pengupahan, yang membedakan dalam skripsi ini adalah

pengaruh penerapan sistem pengupahan di perusahaan hisyam rattan tegalwangi cirebon berpengaruh positif terhadap karyawan. hasil yang diperoleh dari analisis korelasi *Spearman Rank* sebesar 0,98 (Korelasi Positif) artinya semakin besar upah maka semakin baik pula peningkatan karyawan, maka koefisien korelasi sangat kuat dan pengaruh sistem pengupahan memberikan kontribusi sebesar 95,6% dari koefisien determinasi (R^2) dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Nani Rohaini tahun 2005, meneliti tentang Sistem Upah Mengupah Dalam Presepektif Ekonomi. Dalam skripsi ini tema yang dibahas ialah sama membahas tentang sistem pengupahan, yang membedakan dalam skripsi ini adalah sistem upah yang diterapkan pada perusahaan Rombe Pandawa adalah sistem jangka waktu (bulanan) yang disertai dengan sistem premi (bonus) bagi pekerja yang menghasilkan produk lebih dari yang ditentukan. Akan tetapi upahnya itu diberikan setiap tiga bulan sekali.

Siti Aisyah tahun 2008, meneliti tentang Pengaruh Upah Terhadap Peningkatan Produktivitas kerja Karyawan Pada BMT Al-Falah Cirebon. Dalam skripsi ini sama membahas tentang upah yang berkaitan dengan sistem pengupahannya, adapun yang membedakan dalam skripsi ini adalah gambaran sistem pengupahan yang ada di BMT Al-Falah Cirebon menunjukkan bahwa sistem pengupahan disana menggunakan sistem pengupahan menurut jangka waktu tertentu yaitu berdasarkan kelompok pekerjaan. Menurut penulis, gambaran tingkat produktivitas karyawan disana cukup baik meski pun tidak mencapai kesempurnaan. Hal ini dapat dilihat hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,893$, setelah dikonfirmasi dengan nilai rho tabel sebesar 0,506 dengan taraf signifikan 5% dan $N = 16$, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara upah dengan peningkatan produktivitas karyawan. Dengan demikian upah dapat meningkatkan produktivitas karyawan BMT Al-Falah Cirebon.

Adib Badruzzaman tahun 2012, meneliti tentang Pengaruh Sistem Upah

¹⁴Winardi, *Manajemen perilaku* (Jakarta : Kencana prenada media group, 2007), 366.

Terhadap Motivasi Dan Karyawan. Dalam skripsi ini sama membahas tentang sistem pengupahan, yang membedakan dalam skripsi ini adalah sistem pembagian upah untuk karyawannya yakni di BMT Al-Falah Cirebon dihitung selama satu bulan, upah insentif, bonus-bonus, waktu-waktu yang berkaitan dengan karyawan.

Faturrochman tahun 1995, meneliti tentang Penilaian dan Reaksi Terhadap Pembagian upah. Jurnal ini sama membahas tema tentang pembagian upah, yang membedakannya adalah Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pemberian upah berkualitas diterima bila produktivitas kerja antar pekerja juga sama. Dalam keadilan distributif, prinsip ini lebih tepat dikatakan sebagai distribusi ekuity. Dengan demikian bisa juga disimpulkan bahwa distribusi secara ekuilmurni tidak bisa diterima atau diterapkan dalam suasana kerja.

Metode penelitian

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu gejala peristiwa pada masa sekarang.¹⁵

Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti oleh penulis adalah karyawan pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya di desa balad, kecamatan dukuhpantang, kabupaten Cirebon sebanyak 30 karyawan.

Uji Validitas Data

Validitas atau keabsahan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang mampu mengukur apa yang ingin diukur.¹⁶ memakairumus *Korelasi Pearson Product Moment* (KPPM). Setelah data dihitung dengan rumus *pearson product moment* maka kemudian dikonsultasikan dengan tabel *r product moment* dengan ketentuan

hasil r_{hitung} di bandingkan dengan r_{tabel} dimana bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan valid. Begitupun sebaliknya.¹⁷

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.¹⁸ Ketentuan reliabilitas data adalah apabila kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian reliabilitas instrumen

Teknik Pengumpulan Data

1) Kuisioner (angket)

Angket adalah melakukan komunikasi secara tidak langsung dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden.

2) Studi Dokumentasi

Teknik studi dokumentasi, yaitu dengan mengadakan penelitian melalui berkas bukti adanya surat izin perdagangan, surat tanda daftar CV atau perusahaannya, izin angkutan barangnya dan hal lainnya.

Teknik Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan metode uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05.¹⁹

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model

¹⁵Rusdin, *Statistik Penelitian Sebab Akibat* (Jakarta: Pustaka Bani Quraisy, 2004), 8.

¹⁶Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, 162.

¹⁷Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis* (Yogyakarta: Media Presindo, 2009), 72

¹⁸Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, 172.

¹⁹Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, 71.

regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Untuk pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.²⁰

Uji Regresi

a. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : upah waktu kerja (X_1) dan upah hasil kerja (X_2), terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Persamaan regresi ganda dirumuskan:²¹

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

di mana:

- Y = Peningkatan Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi variabel X_1
- b_2 = Koefisien regresi variabel X_2
- X_1 = Proses Seleksi
- X_2 = Penempatan Karyawan
- e = *Error* / variabel pengganggu

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.²²

Uji Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji – t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.²³

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Profil Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya

Pendirian pabrik batu alam Ibu Pitria yaitu pada tahun 2000 atau bertepatan pada bulan januari, dengan modal yang diperoleh adalah modal pinjaman yang berasal Bank. Setelah modal yang dianggap cukup barulah Ibu Pitria memulai usahanya dengan modal Rp.100.000.000,- untuk pembelian perlengkapan produksi seperti pisau khusus untuk pemotong batu, mesin elektrik yakni dengan mesin yang dialiri listrik, serta untuk pembelian mobil truk yang berfungsi untuk proses pengambilan barang dan pengiriman barang. Tujuan mendirikan pabrik batu alam ialah untuk untuk menciptakan lapangan pekerjaan serta mengurangi angka pengangguran.

Usaha yang didirikan Ibu Pitria tidak selalu berkembang dengan pesat di dalamnya selalu terdapat kendala seperti modal awal, karyawan yang masih belum bisa mengolah bahan bakunya, dan pemasaran yang masih susah dikarenakan dari sisi konsumen belum banyak yang mengetahui dan membelinya. Dengan kegigihanya selama bertahun-tahun menjalankan pabrik batu alam akhirnya sekarang usahanya sudah berkembang pesat pada tanggal 2 february 2012 Ibu Pitria mendaftarkan usahanya pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT) dengan nomor 0115/10-23/PK/II/2012 yang berlaku sampai tanggal 2 february 2017 dengan nama perusahaan CV. Nur Alam Jaya.

Jumlah karyawan dari keseluruhan pekerjanya ialah 30 orang pekerja, yang

²⁰Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, 81

²¹Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2007), 108

²²Dwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*, 56.

²³Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, 366

mana dari 30 pekerja terdapat di bagian memisau atau pemotongan batu agar pembentukan batu dapat sesuai dengan ukuran dan memenuhi karakter *Finishing*, pengepakan batu yang sudah jadi, dan supir truk. Untuk jenis batu yang akan diproduksi ialah batu palem dari gunung kuda serta batu andesit yang terdapat di daerah maja. Adapun untuk ukuran standar yang banyak digunakan adalah, 3×30cm, 10×20cm, 15×30cm, 20×40cm, 30×30cm, 30×60cm, 40×40cm, dan 60×60cm, adapun ketebalannya standarnya adalah ±1,5cm. Kapasitas pekerja dalam memproduksi batu adalah sekitar 200 meter dalam setiap harinya sehingga dalam setiap minggunya menghasilkan produksi batu sekitar 1400 meter. Proses pengirimannya dikirimkan di daerah Bandung, Jakarta, Bali, Jogjakarta, Pekalongan, Lampung, Padang dan di daerah Cirebon sekitarnya seperti indramayu, Majalengka, dan Kuningan. Pabrik batu alam berkedudukan di kota Cirebon, Jl. Sumber-Kramat Blok Cidemit RT/RW. 05/01 Desa Balad Kecamatan Dukuhpuntang Kabupaten Cirebon.

Visi dan Misi Pabrik Batu Alam

Visi : Menjadikan perusahaan dalam menyediakan produk batu alam yang bermutu dan berkualitas terbaik.

Misi : Memberikan pelayanan terbaik untuk mendapatkan kepuasan pelanggan atas kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan kami serta menjaga kepercayaan pelanggan.

Pengaruh sistem pembagian upah waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya di Desa Balad

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai regresi koefisien upah waktu kerja (X1) sebesar 0,062. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel upah waktu kerja (X1) mengalami peningkatan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi koefisien upah hasil kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) dianggap konstanta.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa upah waktu kerja (X1) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar 0,758 < 2,04841 dengan taraf signifikan 0,455 > 0,05 artinya tidak signifikan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah waktu kerja (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Nur Alam Jaya.

Pengaruh sistem pembagian upah hasil kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya di Desa Balad

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai regresi koefisien upah hasil kerja (X2) sebesar 0,790. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel upah hasil kerja (Y) meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel upah waktu kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) dianggap konstanta.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa upah hasil kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 10,585 > 2,04841 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah hasil kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) CV. Nur Alam Jaya.

Pengaruh sistem pembagian upah waktu kerja dan hasil kerja bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik batu alam CV. Nur alam jaya di desa balad

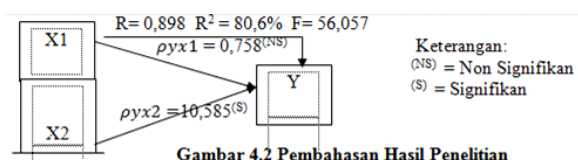
Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen yaitu upah waktu kerja (X1) dan upah hasil kerja (X2) dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 7,574 + 0,062 X_1 + 0,790 X_2$ hal ini menunjukkan bahwa apabila upah waktu kerja (X1) dan upah hasil kerja (X2) sama dengan

nol maka produktivitas kerja (Y) positif pada konstanta 7,574%.

Sedangkan hasil dari analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa produktivitas kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh upah waktu kerja (X1) dan upah hasil kerja (X2) secara bersama-sama atau silmultan sebesar 80,6% sedangkan sisanya (100% - 80,6% = 19,4%) dijelaskan oleh variabel lain selain dari variabel yang diteliti.

Pengujian hipotesis menunjuk hasil bahwa F_{tabel} dengan menggunakan tingkat 80,6% $\alpha = 5\%$ df -1 (jumlah variabel -1) atau 3-1 = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 30-2-1 = 27 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Berdasarkan tabel nilai F (dapat dilihat pada kolom nilai F_{tabel}), diketahui bahwa $F_{tabel} = 3,35$. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau 56,057 > 3,35, dan signifikan 0,000 < 0,05, maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara bersama-sama upah waktu kerja dan upah hasil kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dengan demikian maka secara langsung hasil penelitian akan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Kesimpulan

1. Tidak terdapat pengaruh yang tidak signifikan upah waktu kerja terhadap

produktivitas kerjakaryawan pabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya Balad sebesar 0,758 lebih kecil dari 2,04841 dengan taraf signifikan 0,455 lebih besar dari 0,05 artinya tidak signifikan. Dengan demikian upah waktu kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dipabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya Balad.

2. Terdapat pengaruh secara signifikan upah hasil kerja terhadap produktivitas kerja dipabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya Balad. Dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 10,585 lebih besar dari 2,04841 dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa upah hasil kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dipabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya Balad.
3. Hasil uji regresi dan koefisien determinasi (penentu) diperoleh nilai 80,6% sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh upah waktu kerja dan upah hasil kerja memberikan nilai yang cukup baik. Sedangkan sisanya sebesar 19,4 % dijelaskan oleh variabel lain selain dari variabel yang diteliti. diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , atau 56,057 lebih besar dari 3,35, dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya secara bersama-sama upah waktu kerja dan upah hasil kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dipabrik batu alam CV. Nur Alam Jaya.

Daftar Pustaka

- Azam, Muhammad Abdul Aziz, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Faturochman, “Penilaian Dan Reaksi Terhadap Pembagian Upah”, *Jurnal Psikologi, Universitas Gadjah Mada*, 361995NO.2,36–48
- Inilah Daftar UMK 2014 26 Kabupaten dan Kota di Jawa Barat*, <http://yangenak.com/2013/arus-utama/inilah-daftar-umk-2014-26-kabupaten-dan-kota-di-jawa-barat/> (diakses 13 oktober 2014, pukul. 13.33 WIB).
- Panggabean, Mutiata Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Penertbit Ghalia Indonesia, 2004.
- Priyatno, Duwi, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Rusdin, *Statistik Penelitian Sebab Akibat*, Jakarta: Pustaka Bani Quraisy, 2004.
- Saksono, Slamet, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: KANISIUS, 2001.
- Shihab, Muahammad Quraisy, *Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Vol 5, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Siregar, Syofian, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008.
- Umam, Khaerul, *Prilaku Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Winardi, J, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.